

Referat af Dansk Told & Skatteforbunds ordinære kongres 2023 Hotel Nyborg Strand den 24. – 25. oktober 2023

Dagsorden:

1. Mødet åbnes
2. Vedtagelse af mødets dagsorden samt forretningsorden
3. Valg af mødets tillidsmænd
4. Registrering af stemmeberettigede
5. Hovedbestyrelsens beretning
6. Indkomne forslag
7. Regnskab for 2020, 2021 og 2022
8. Budget for 2024, 2025 og 2026
9. Regnskaber for Dansk Told & Skatteforbunds Fælleslegat
10. Valg af formand
11. Valg af næstformand
12. Valg af formand og næstformand for tillidsrepræsentantfora samt fagfora under Skattestyrelsen jfr. §14, stk. 1 og 2
13. Valg af fire hovedbestyrelsesmedlemmer, som repræsentanter for valggrupperne, jfr. §14, stk. 10 og 11
14. Valg af to revisorer og to revisorsuppleanter
15. Valg af legatbestyrelse samt revisor
16. Mødet afsluttes

Punkt 1 – Mødet åbnes

Forbundsformand Jørn Rise bød velkommen til kongressen med følgende velkomsttale:

” Hvor er det dejligt at se alle i lokalet til forbundets kongres 2023 her på Nyborg Strand. Det er en fornøjelse at være sammen med jer – vi, hovedbestyrelsen og sekretariatet har glædet os længe, og nu er vi her – en stor velkommen.

Der er selvfølgelig en særlig velkomst til de vigtigste deltagere, nemlig de delegerede – der er jo jer delegerede, som sidder med stemmekortet – velkommen til jer.

Så har vi – sædvanen tro – inviteret gæster til at overvære kongressen – og gæster til at overvære forskellige tempi af kongressen.

Næsten hele kongressen – i hvert fald til i morgen tidlig - overværes af CO 10 næstformand, Heino Kegel – Heino, du er jo både vores overbo i Codanhus, og så er du formand for Politiforbundet, så der er nok at se til – dejlig at have dig blandt os, og jeg ved, at du giver en lille en – æh tale. Også velkommen til Sekretariatschef i CO10, Henrik Højrup – dejligt, at du lige kunne ledsage CO10's næstformand... Vil du hilse medarbejderne i CO10's sekretariat og sige tak for et godt samarbejde. Velkommen til formanden for HK/Skat, Ulla Fabricius – og tak for samarbejdet i de forløbne tre år – det har været både spændende og interessant. Der er jo nok at se til på Skatteministeriets område. Jeg skal også byde velkommen til Line Astrid Pedersen – du er jo formand for Skatteforvaltningens

AC-Klub – en hurtigt voksende klub, hvor du nu har forankret dig efter at have overtaget rorpinden efter Johanne. Også tak for samarbejdet til dig – og vi kan vel alle tre blive enige om, at Skatteforvaltningen er et spændende og interessant foretagende at være i. Og til jer begge, så vil jeg sige, at det godt, at vi på rigtig mange områder kan agere med fælles holdning – og sammen får vi forhåbentligt genindført fri på juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag – det skal jo gerne være en attraktiv arbejdsplads.

Fra Norge deltager på hele kongressen to gode toldkolleger, nemlig leder af Norsk Tollerforbund, Karin Tanderø samt kommunikationsrådgiver i Norsk Tollerforbund, Steinar Myhre Knutsen. Vi har et fantastisk samarbejde, tak for det – og tak for sidst på vores tur i Island.

Og endelig overværer Anette Albrechtsen også hele kongressen, så I kan få taget ordentligt afsked med Anette – og Anette kan hilse af med jer delegerede samt andre samarbejdspartnere. Ja, husk også, at Nina jo også stopper i forbundets sekretariat – det gør Nina den 1. november – øv, siger jeg bare. Men denne gang er der vist ingen vej udenom – vel Nina!?

En stor velkomst til forbundets tidligere forbundsformand, nemlig Erling Andersen – dejligt at du kunne afse tid i dit travle pensionistliv – nu kan du hvile et par dage, inden Bente igen tager dig med i gå-klubben. I år må du undvære de to tidligere formænd, Hans Larsen og Palle Castbak – de har begge meldt fra. Men godt at se dig.

Jeg siger også lige velkommen til de to betalende gæster fra Seniorforeningen, nemlig suppleanterne Anette Prüsse og Jens Norlund – velkommen til jer.

En vigtig velkomst – fordi jeg sommertider har glemt jer – er til jer fra redaktionsudvalget – tak fordi, at I er med til at dokumentere kongressen... dejligt at have jer blandt os.

Velkommen til forbundets samarbejdspartnere – nemlig

Statsautoriseret revisor Ole Ørnstrup fra Deloitte – tak for et godt og behageligt samarbejde,

Endnu en god samarbejdspartner – Kim Østerbye fra Tjenestemændenes Låneforening – det er første gang, at du er med, men du repræsenterer jo et godt tilbud til medlemmerne i form af konkurrencedygtige lån – dejligt at have dig med – og tak for det daglige samarbejde på 10. sal i Codanhus – det er godt med lidt godmodigt drilleri i hverdagen. Tak for det – og velkommen.

Så vil jeg sige velkommen til Jens Tangaa fra TJM-Forsikring – et fantastisk forsikringsselskab, der er bedst test på forskellige områder, men nok så vigtigt – billigst i pris, hvis man har en pakke af forsikringer – fantastisk. Og tak til netop dig, Jens, for et godt samarbejde – og de sporadiske omgange, hvor du kommer med romkugler.

Romkuglerne har vi i stedet bestilt ved forbundets interne revisor, Poul Tackmann – som er gået på pension – et tab for organisationen, men godt for os, som Poul nu kan svinge ind og købe Danmarks bedste romkugler. Selvfølgelig også velkommen til dig, Lars. Endnu en stabil intern revisor – ja, I to danner et godt makkerskab – tak for et fantastisk samarbejde...

Velkommen til et vores gode team fra PFA, Nils og Jens. Tak for godt samarbejde og hils i PFA, hvor medlemmerne har mange penge stående – sådan 2,1 mia. kr. – tak for forvaltningen af pengene – og tak for det, som PFA giver retur i form af gode møder for kommende seniorer.

Velkommen til to gange a-kasse, nemlig velkommen til Cristina Puig Petersen fra FTFa og velkommen til Ruth Mariager, Gitte Sonne og Ilse Holm Jakobsen fra min a-kasse – Gitte og Ilse er her kun i dag. Tak for gode snakke – tak for god hjælp og support – og egentlig skulle jeg jo sige – måtte medlemmerne ikke have brug for jer. Men sådan er verdenen ikke – hils hjemme.

Også velkommen til en endog meget god samarbejdspartner, nemlig formanden for Fondet af 1844, Preben Buchholtz – det er en fornøjelse at dele penge ud sammen med dig, ja, du glæder mange mennesker – det er en fornøjelse – rigtig mange tak for samarbejdet i den forløbne periode.

Så er der flere styrelsesdirektører, som har sagt ja til at overvære åbningen – det vil sige min velkomsttale og efterfølgende min og hovedbestyrelsens åbningstale.

Velkommen til direktør i Motorstyrelsen, Jørgen Rasmussen, velkommen direktør i Toldstyrelsen, Christian Lützen, velkommen til direktør i Gældsstyrelsen, Anne-Sofie Jensen, velkommen til direktør i Administrations- og Servicestyrelsen, Claus Henrik Larsen – og Claus har sin underdirektør med, nemlig Anna Parella – velkommen til dig, Anna. Velkommen til direktør i Vurderingsstyrelsen, Poul Taankvist – og Poul kommer først på samme tid som ministeren på grund af møder med KL, jeg ville have sagt til ham - af min arm, Poul – du er nok kommet i orkanens øje. Velkommen til direktør i Skatteankestyrelsen, Winnie Jensen – her skulle jeg have sagt velkommen til direktøren for SPIL, Anders Dorph, men han er blevet shanghajeret til at give et indlæg til skatteministeren og skatteordførerne – det er nok noget om banko...

Til jer alle skal lyde en tak for samarbejdet – det har som altid været en fornøjelse – det emne runder jeg senere. Ud over at overvære første del af kongressen, så er I også velkommen til at overvære minister Jeppe Bruus' tale. Ministeren og hans særlige rådgiver, Jacob Bjerregaard, svinger fordi kongressen til middagen i aftenen

Desværre er der jo afbud fra afdelingschef Christina Severinsen og departementschef Jens Brøchner samt fra direktøren i Udviklings- og forenklingstyrelsen, Niels Godfredsen. Også Merete Agergaard har – på grund af tjenesterejser til udlandet – været nødt til at melde fra, og derfor har vi inviteret en god substitut, nemlig Ebbe Vestergaard Jørgensen – Stabschef – velkommen Ebbe – jeg er helt vild med den titel – stabschef, det er ligesom at komme i Det Hvide Hus. Ebbe kommer i øvrigt først samtidig med ministeren

Her til sidst vil jeg lige runde inviterede til at overvære kongressen af, nemlig formanden for TAT, Kim Erik Vedfald Røgen Clausen, næstformand for TAT, Pia Petersen og en af medarbejderne i TAT, nemlig Gitte Anholm. Velkommen til jer – en spændende kongres for jer og os – set i lyset af det store arbejde vi har lagt i at få produceret et godt stykke papir, som forhåbentlig kan danne rammerne for en debat om mulighederne for at lave en fusion mellem DTS og TAT – vi får se, og under alle omstændigheder – tak for samarbejdet.

Nu er min velkomst slut – bortset fra, at jeg lige vil nævne, at sekretariatets medarbejdere er her jo også – velkommen til jer – og til alle i rummet – er der noget, som I mangler – så tag bare fat i en sekretariatsmedarbejder – og problemet er løst. Tak for ordet – jeg ser frem til et par gode dage. Velkommen.”

Jørn Rise åbnede herefter kongressen med følgende åbningstale:

” I denne åbningstale vil I få forbundets – hovedbestyrelsens - holdninger til, hvordan vi lige nu og her opfatter situationen i Skatteforvaltningen. Det betyder ikke, at jeg når hele vejen rundt – både af den indlysende grund, at vi er i en koncern med næsten 12.500 medarbejdere, og alt, hvad der er sket, ville fylde en hel bog - af de tykke vel og mærket.

Sidste gang, der var kongres i forbundet – i 2020 – var der en hel del fokus på det organisatoriske, og vi gav udtryk for vores betænkelighed omkring opbygningen af styrelser i meget selvstændige enheder, hvorved man let kunne foranlediges til at suboptimere, altså at lægge alt for stor vægt på sin egen styrelse – frem for at se helhedsorienteret på organisationen.

Vi har også i den mellemliggende periode haft to repræsentantskabsmøder, hvor Corona har fyldt – og vel især erfaringerne fra at arbejde hjemme, ja hybride arbejdspladser. Vi var stadig i storrumsverdenen, og det fortsætter – nu tilsat flexible seating. Det vender jeg meget mere tilbage til.

I perioden, der er gået, fik vi også ny regering – men heldigvis beholdt vi vores skatteminister, nemlig Jeppe Bruus – og det var og er vi glade for – nuvel, der er altid plads til forbedringer, og han

må da altid gerne lytte lidt mere, når vi blandt andet ved disse årlige begivenheder giver udtryk for vores holdninger.

Vi er jo helt klar over, at vi har et ansvar for at ytre os, men så har vi også et håb om, at der bliver lyttet. Vi er vel dybest set enige om, at vi skal have tilliden til Skatteforvaltningen højere op – end den er lige nu.

Og vedrørende vigtigheden af tillidsdagsordenen kan jeg bare videregive et lille eksempel fra forleden, hvor jeg var ude at holde foredrag i Soransk Selskab. Jeg nåede kun ganske kort at redegøre for det mere organisatoriske og lidt omkring, hvordan Skatteministeriet så fungerer – så blev jeg nemlig overfaldet omkring vurderingerne, og samtidig var der fra flere, der havde fokus på gældsinddrivelse. Vedrørende gældsinddrivelsen, var der flere, der gav udtryk for, at man følte sig sat til side af den måde, hvorpå der bliver inddrevet. Ja, i det rum var der i hvert fald ikke sket et løft på tillidsbarometret, ligesom der heller ikke kom roser til telefonbetjeningen. Nuvel, jeg tror, at det lykkedes at få talt så meget om problematikkerne, at vi nåede en eller anden form for konsensus – der blev da mumlet, at man gerne betaler skat!

I perioden, der er gået, er der kommet flere skattecentre, og der har gennemgående været fokus på kontrol – et område, som forbundet også har fokus på, og som går hånd i hånd med vigtigheden af, at fagligheden er i top – fra start og til slut.

Flere skattecentre og mindre eller større omorganiseringer giver altså stadigvæk kriller i maven på alle – på trods af fine forudsætninger om, at der ikke eller næsten ikke er sket tvangsforflytninger. Situationen er imidlertid den, at der i enden af det hele har været flytning af arbejdsopgaver, og det har skabt uro flere steder – en uro, som vi aktuelt ser vedrørende omorganiseringen i Toldstyrelsen. Retfærdighedsvis skal det dog siges, at der føres gode forhandlinger/drøftelser om, hvordan man kan mitigere – afbøde – de værste ting.

Og generelt set, så er vi jo stadig i den periode, som nogen har døbt transformationen – eller som tidligere skatteminister Morten Bødskov sagde i forbindelse med lanceringen af En styrket skattekontrol: det vil tage 10 eller mere, inden skattevæsenet er på fode igen. Vi gav ham jo ret på daværende tidspunkt – og håbet er da, at fire-års-aftalen på finanslovsområdet vil skabe ro – det er i hvert fald ikke spændende, hvis vi straks næste år bliver mødt af besparelser – og som man kan se ud af forslaget til finanslov for 2024, ja så andrager besparelsen 62 mio. kr. Det fungerer bare ikke...trist, og jeg synes godt, at vi kan kalde det for utroværdigt. Ja, man kan også sige den på en anden måde – her viser Finansministeriet sig igen fra den gammeltraditionelle økonomiske side. Ja, man næsten sige, at man giver med den ene hånd, og så tager man med den anden.

Ja, fra tid til anden kan man jo filosofere lidt over den politiske situation i Skatteministeriet. Der har vi nu, siden dannelsen af ministeriet i 1975, haft 24 skatteministre, og alene fra 2010 og til nu – altså på 13 år, der har vi haft 11 skatteministre. Der er ikke noget at sige til, at det har været svært at få stabilitet, at få de nødvendige ressourcer, at få økonomi til at gøre noget ved blandt andet de gamle legacy-systemer – ja, dermed var derouten for tilliden lagt.

Og nu er vi så i gang – både med en transformation og generationsskiftet. Og det er der vist ingen tvivl om.

Når vi dertil har en stor organisation, der – efter vores opfattelse – bliver mere og mere tung, ja, så skal det altså tage mange år, inden vi har en fuldstændig manøvredygtig organisation – husk: efter vores opfattelse.

Vi har i Dansk Told & Skatteforbund – igennem genopbygningen med flere ressourcer – haft fokus på det, som vi synes, er løsningen, nemlig et endnu større fokus på fagligheden. I tilknytning til dette, så har vi også fokus på personaleomsætningen – der jo ligger fra 6% til 20% - sådan i runde tal.

Det betyder, at der hvert år er 1.500 medarbejdere, der forlader organisationen, og nok så ærgerligt, så har halvdelen af dem, som forlader Skatteforvaltningen kun mellem 0 og 2 års erfaring. Vi formoder, at det betyder, at der er rigtigt mange unge, som forlader os igen. Men i den anden halvdel af dem, som forlader os, ja, der er de ældre og erfarne.

Vedrørende de unge, som kommer ind, der må det gælde om, at vi tænker i, hvordan vi får dem til at blive længere! Og i den erfarne gruppe, der må vi virkelig tænke over, hvordan vi fastholder dem – og at man virkelig igangsætter nogle tiltag, der også giver mening for den erfarne medarbejder, som går med overvejelser om at forlade arbejdspladsen.

For øjeblikket, så er de to mest følsomme områder i relation til personaleomsætningen Vurderingsstyrelsen og Udviklings- og Forenklingsstyrelsen. Personaleomsætning på 20% i hver af styrelserne peger bare i retning af en stor rekrutteringsopgave, og vi må konstatere, at Vurderingsstyrelsens medarbejdere får pålignet mere overarbejde – og det er ikke lige frem noget, der fremmer trivslen på arbejdspladsen.

For Udviklings- og Forenklingsstyrelsens vedkommende, så vil en personaleomsætning alt andet lige betyde, at det bliver dyrere og dyrere at få etableret nye IT-systemer – systemer, som er livsvigtige, hvis man skal have en fornuftig sagsafvikling i de enkelte styrelser. Tænk engang på, hvor dyrt vurderingssystemet er blevet – og hvor dyrt og besværligt EUTK-systemet bliver – klik, klik – og dertil kommer så de gamle skattesystemer. Puha, man kan blive helt svedt. Men vi håber alle sammen, at regeringen har fokus på at få IT-fronten. Der er dog også så meget fokus på IT, at IT-rådet generelt råder til, at der ikke igangsættes nye IT-projekter over 500 mio. kr., fordi det ikke er til at styre.

Men IT er altså også et generelt problem. Det er sådan, at når vi kommer ud til medlemsmøder, så taler mange altså om problemer med systemerne, ventetider, nedbrud og meget andet.

Der er altså igen noget, som påvirker trivslen.

I begyndelsen af oktober havde vi medlemsmøde i Roskilde, hvor vi selvfølgelig drøftede, hvordan det går på vores fælles arbejdsplads – og ud over et selvfølgelig ønske om flere lønkroner, så var der et udpræget ønske om, at der i skatteforvaltningen kan blive en bedre trivsel – et ønske om, at man behandler medarbejderne ordentligt. Er det ikke en selvfølge – jo, men vi har altså i forbundet set et enkelt område udskrive advarsler i samme takt, som en P-vagt udskriver P-afgifter.

Lad mig skifte over til et andet emne, som fylder på medlemsmøderne. Der er ingen forståelse hos medlemmerne i relation til bl.a. afskaffelsen af de tre fridage – ja, man forstår det virkelig ikke – jo, man husker godt i 2013, hvor Finansministeriet endnu en gang havde pudset et hold konsulenter på for at finde tid til produktion. Og ja, de faldt selvfølgelig over de tre berømte dage. Nu er det bare sådan, at over 90% af ministerierne har genindført dagene som institutionelle fridage – bare ikke i Skatteministeriet.

Jeg havde meget håbet på, at vi fået genindført fridagene inden kongressen – også på Skatteministeriets område. Jeg havde håbet på, at man i departementet havde lavet sit grundarbejde med at få beregnet, at man i den grad kan værdisætte de tre fridage i forhold til trivselskontoen – tænk, hvor glade medarbejdere man kunne få, tænk hvor attraktiv en arbejdsplads man kunne signalere til de, som overvejer at lade sig rekruttere til Skatteforvaltningen, tænk hvor mange man kunne fastholde, fordi de vil synes, at det er retfærdigt at give mange af de nuværende medarbejdere det, som de havde i næsten 25 år – og nogen længere – og som de ved, at deres kolleger i andre ministerier har – ja tænk på trivslen.

Og så skal man selvfølgelig også tænke på trivslen i ledelsesniveauet. Det nytter jo ikke noget, at der også på dette område er stor udskiftning – nye direktører, der selvfølgelig alle vil sætte et nyt aftryk på det organisatoriske, nye fagdirektører, der kommer med nye impulser, nye underdirektører, der også har nyheder med, nye kontorchefer, som alle har deres egen forestilling,

nye funktionsledere, som også bærer nye trends ind – når man kommer fra den private sektor og ja, så har vi endelig også souschefer, som testes på ledelsesniveauet.

Jo, der er nok at se til i ledelsesniveauet – desværre ser vi mest, at advancementsmuligheder til kontorchefniveauet og funktionslederniveauet for halvdelens vedkommende kommer indefra – resten kommer udefra - også til stillinger over kontorchef og funktionsleder – og derfor er det nok også hårdt arbejde at skulle få dem til kende reglerne. I forbundet ser vi det bl.a. i en større strøm af tjenstlige samtaler og præsentationer af afskedigelsesbreve.

Vi har fra organisationernes side forsøgt at stille os til rådighed for onboarding af nye ledere. Vi har gentagne gange sagt, at det kunne være nyttigt, hvis vi fik lidt tid på disse onboardingforløb, så vi kunne fortælle om vores funktion, vores aftaler og fortælle lederne om, hvad de kunne forvente at møde af medarbejdertyper – vi kender jo trods alt vores medlemmer, og de aftaler, som vi repræsenterer. Ja, jeg ved ikke, hvad vi mere skal gøre – men man har vel i ADST eller i FMF, som er Fælles Myndigheds Forum, truffet beslutningen om, at organisationerne ikke har noget at gøre i på ledernes grund – ejendomsrettens ukrænkelighed og så videre...

Men bare for, at det ikke skal skorte på vores villighed, så er forslaget hermed genfremsat.

Når jeg nu har været inde på de mange faktorer, som gør, at vi siger farvel til 1.500 medarbejdere hvert år, så vil jeg gerne lige uddybe, at det jo er ledelsens ansvar at få fastholdt så mange som muligt – alt andet ville være tosset, og værktøjerne til at fastholde er der jo. Jeg har allerede fortalt om de tre fridage, men vi vil også gerne flage for de seniorordninger, som vi organisationer faktisk har betalt for som et resultat af overenskomstforhandlingerne, og som arbejdsgiver altså også har underskrevet.

Vi kan nemlig ikke helt forstå, at vi har skullet så meget igennem vedrørende seniorordningerne. Hvorfor har vi organisationer gang på gang skullet tage emnet op, og det vi blandt andet har konstateret, det er, at der enten i den ene eller den anden styrelse er lavet mærkelige regler for at opnå en aftale på de op til 12 seniordage – vi har virkelig set variationer.

Vi har fx set regler, hvor man kunne opnå 4 dage første år, 8 dage andet år og 12 dage tredje år – denne regel har andre steder været kogt ned til 1 dag første år, 2 dage andet år og så videre. Andre regler med 6 dage første år og eventuelt 12 dage. Seneste nye model er 6 medarbejderbestemte dage eller 12 arbejdsdagebestemte dage – tju hej, hvor det går. Og der har også været problemer med forlængelser.

Vi har forsøgt – hver gang noget nyt er opstået – at tage fat i det, og jeg må konstatere, at det er ikke fordi, at man ikke kender reglerne – aftalen fra aftaleforhandlingerne. ADST gør i al fald, og flere direktører har jo også svaret på, at tildelingen af de op til 12 seniordage beror på en individuel vurdering.

Vi fortsætter selvfølgelig arbejdet med at holde øje med aftalerne – og vi vil bare opfordre ledelsen til at gøre brug af – gerne mere – gøre brug af ordningerne fordi, specielt denne ordning, har et væsentligt fastholdelseselement, hvilket nogle personaleledere har opdaget. Ja, og så er der de andre ordninger med at gå ned i tid og bevare pensionen efter den aktuelle beskæftigelsesgrad – uanset at man er gået ned i tid – også et fastholdelseselement.

Men fastholdelse er også et område, som bliver meget lettere, hvis man ser på det, som vi kalder belønning – nemlig belønning for, at de erfarne er med til lære nye medarbejdere op. En helt nødvendig ting – oplæringen – men med de mange ansættelser, så er det også et område, som belaster en organisation. Jeg kan i al fald konstatere, at det belaster de mange erfarne medarbejdere.

De gør det gerne, men de siger også til mig, at det kunne være dejligt med en belønning, når de samtidig fortæller, at de nyansatte får en højere løn end dem, som lærer nyansatte op. Belønningen for dem, som lærer op, går lige fra roser og anerkendelse og til kolde kontanter, oprykninger eller hvad der nu er på kontantsiden.

Man skal nemlig tænke over, at der som led i overenskomstforhandlingerne pr. år er afsat 0,5% af rammen til at bruge til løn ud over den lønsum, som er bundet til fast løn i henhold til alle ansatte. Og pengene bruges jo bl.a. til rekrutteringstillæg til nyansatte. Så hvorfor ikke give nogle penge ud som belønning for oplæring. Der vil sikkert være nogen – i fx ADST – som vil sige, at der jo årligt udbetales tillæg, og det er helt rigtigt, men det rækker ikke. Jeg behøver ikke nævne de 3 fridage som en belønning – det har jeg vist været inde på!

Nu har jeg nogle gange nævnt trivsel, og jeg ved godt, at der er trivselsudvalg i styrelserne, og det arbejde, der foregår der skal på ingen måde underkendes. Og jeg vil bare trække et godt eksempel frem fra Motorstyrelsen, hvor man forleden hyldede en medarbejder som årets ildsjæl i Danmarks Sunde Arbejdspladser – godt gået.

Men jeg er bare nødt til at fortælle, hvad medlemmerne fortæller – og her er budskabet altså, at der bør være mere fokus på trivsel. Og hvad er så trivsel, spurgte jeg ind til. Jo, der er blandt andet et behov for fællesskaber – også på tværs i koncernen. Der er stadig et ønske om at holde en aktivitetsdag – det som tidligere var en idrætsdag. Det betyder altså noget.

Generelt er der masser af samarbejde i hverdagen, ja, der er et udstrakt ønske om et godt samarbejde – og det fornemmes klart – både fra organisationernes og fra ledelsens sidste. Samarbejdet er jo også beskrevet i et fælles dokument ved overenskomstforhandlinger, nemlig Samarbejds-cirkulæret.

Vi vil som sagt gerne samarbejde og ledelsen vil det også gerne, men vi er nødt til at sige, at vi somme tider har det svært med måden, hvorpå samarbejde foregår. Vi synes nemlig, at vi involveres for sent – vi synes, at organiseringen fra tid til anden spænder ben for, at vi involveres så tidligt, at vi kan bidrage med input til beslutningsgrundlaget, inden beslutninger tages i FMF – Fælles MyndighedsForum.

Lad mig give et eksempel: Vejledningen til Tillæg '24 modtages med henvisning til, at der kun er små ændringer, og alligevel er der indarbejdet forskellige forhold – altså også forhold, som giver anledning til bemærkninger fra forbundet. Disse forhold skal vi nu formidle på det kommende sættemøde, som er i overmorgen. Der, ville vi gerne, have været med noget tidligere, så vi kunne få afklaret tingene i god tid – og måske kunne det have givet anledning til ændringer – eller lige så godt, så kunne det have givet et hint til ledelsen om, hvor vi står, og måske endda en forståelse for, at vi gerne vil have ført til protokol, at vi har de og de bemærkninger.

Måske er vores forventninger for høje – men vi synes, at de er rimelige.

Vi har som organisation også forventninger til, hvordan sammensætningen af medarbejdergrupperne er i Skatteforvaltningen. Og vores forventninger bunder i, at vi tror på, at tilliden til Skatteministeriet kan genvindes gennem høj faglighed.

Det er både faglighed gennem en grunduddannelse – en grunduddannelse som Professionsbachelor i skat, og faglighed gennem yderligere ekstern uddannelse, nemlig videreuddannelsen Diplom i skat.

Vi synes stadig – som vi altid har gjort – at der er fint plads til den arbejdskraft, som alle tre organisationer i Skatteforvaltningen repræsenterer, nemlig DTS, HK og AC. Vi har bare det indtryk, at det ikke er alle ledere, som egentlig kender de uddannelser, som vi repræsenterer, jævnfør det jeg tidligere sagde om onboarding af specielt nye ledere, hvoraf rigtig mange kommer udefra – en rekrutteringspolitik, som vi synes, at man skal til at reflektere mere over, ligesom man bør reflektere over, at så mange kommer udefra, når man rekrutterer til lederstillingerne. Der skal være advancementsmuligheder for egne medarbejdere – det kendetegner en god organisation.

En høj faglighed har vi netop beskrevet i den seneste leder i Dansk Told & Skat – og da jeg ikke er sikker på, at man lige er faldet over lederen, så lad mig bare genopfriske lidt af indholdet:

Som beskrevet, så synes vi stadig, at Skatteforvaltningen bør satse mere på faglighed – og dermed siger vi ikke, at man ikke satser på faglighed, men vi mener faktisk, at den faglighed, som vi i Dansk Told & Skatteforbund har, er underrepræsenteret i Skatteforvaltningen.

Og hvorfor synes vi det – jo, de faglige uddannelser, diplom i skat og professionsbachelor i skat er de eneste uddannelser, der bredt favner fagligheden på Skatteforvaltningens opgavefelt.

Vi kan ikke forstå, at Skatteforvaltningen ikke spiller en mere aktiv rolle i kampen for, at flere vælger at søge ind på uddannelsen. Vi møder stadig ledere, som ikke kender uddannelserne – og igen må vi henvise til, at der må være noget galt med onboardingen – eller det formoder vi, for vi kan jo ikke vide det, når vi ikke kender indholdet.

Vi kan også se, at der er en klar tendens til, at det er de kvantitative mål, der er fremherskende, hvorimod vi hører fra medlemmerne, at lederne har fokus på, at sagerne afsluttet frem for at lægge vægten på kvalitet i opgaveløsningen. Ja, vi kan endda se, at der er enkelte styrelser, som går ind for personlige mål – og personlige mål billiger vi ikke.

Det går ud over kvaliteten, og medlemmerne føler, at der er meget fokus på indberetninger, statistik og egenkontrol. Der er sket en markant forskydning i den tid, som man bruger på at kontrollere i forhold til at afslutte og indberette sagerne – ærgerligt, når regeringen nu ellers går mod bureaukrati og registreringsstyre samt politiske prioriteringer – noget som man også kender indenfor politiets opgavefelt.

Og så er vi lidt tilbage på det organisatoriske plan – vi synes nemlig stadig, at der er udfordringer med organisationen er de syv styrelser plus plus. Aktuelt ser vi, at når der er problemer i en styrelse, ja så er det ikke så let at omdisponere medarbejdere med kompetence til områder, hvor man er nødlidende.

Vi synes stadig, at vi ser store stabsfunktioner, støttefunktioner og analysefunktioner – alle organisationer, der skal fødes med input af forskellig art. Nu skal det jo ikke lyde, som om vi fuldstændig er imod disse funktioner, men det skal godt nok nøje overvejes, hvor relevante funktionerne er – produceres der med en overskrift, der hedder nice to know eller need to know – forhåbentlig det sidste.

Og herfra vender jeg til slut tilbage til trivslen, idet der er en klar sammenhæng mellem trivsel og arbejdsmiljø. Det kunne være rart, hvis man vedrørende indretning af lokalerne i Skatteforvaltningen ville se langt mere på aktivitetsbaseret indretning. Men lad mig beskrive vores ønsker.

Vi er klar over, at vi fremadrettet kommer til at arbejde i storrum – one way or another. Men det er netop her, at the one way burde altid være aktivitetsbaseret, forstået på den måde, at man i langt højere grad tager medarbejderne og medarbejdernes opgaver seriøst. Og her er det positivt, det som man har gang i i Aalborg – projektet bliver spændende at følge, og vi har for en gangs skyld været involveret i god tid.

Men ellers, så kunne man med fordel på dette område - langt tidligere end man generelt har gjort – invitere organisationerne ind til en snak. Men invitationen skal være så betids, at vi også er med helt fra start. Gennem de seneste år, så har jeg set flere mail fra byggeområdet, hvor man enten undskylder, at man lige have glemt organisationerne – eller også så var invitationen til at være med, ledsaget af en plan, som ikke stod til at ændre.

Nu peger jeg på Aalborg som et foregangssted, men man behøver ikke at tage længere væk end til Island, hvor man i den nu samlede told- og skatteforvaltning virkelig har leget med det aktivitetsbaserede. En fornøjelse – og en fornøjelse at se den islandske tolddirektør sidde og holde kaffemøde med et par medarbejdere – det er muligt, at de udgjorde staben – vi spurgte ikke! Så ring eller skriv kære ADST – men gør det i tide.

Lad mig dog slå fast: forbundets medlemmer er ikke til storrum – det er en afgørende faktor, at der er kvadratmeter nok. Det kommer man ikke uden om, hvis man vil have et godt miljø. Det er vores holdning, at storrum med flexible seating medfører et koldt og sterilt miljø – selvfølgelig ikke alle steder – hvor der ikke er plads til det personlige præg som billeder af børn, børnebørn, hund mv.

Det er nemlig sådan, at hjemfølelsen er ekstrem vigtig i forhold til kroppens stressniveau. Og spørgsmålet er, om bygningerne egner sig til en faktor på 0,7 vedrørende flexible seating.

En anden ting, som også er at finde på denne konto, det er indeklima. Hvor er det trist at høre, at ventilation er og bliver et stort problem. Hvad skyldes det? Er vores krav til udlejer for dårlige, er vi for nærige, når der bestilles – eller hvad er problemet? Jeg ved det ikke, men jeg ved, at der er medlemmer, som sidder og lider – og det kan vel ikke være hensigtsmæssigt. Det er da godt, at temperaturen nu stiger, selv om jeg allerede har fået at vide, at det jo ikke nytter, at temperaturen starter på 20 og så dropper den ret hurtigt til 18...jo, der er nok at tage fat på, Claus Henrik med følge.

Husk det nu, kære ledelse, det handler om trivsel – og det kan godt være, at I nu vil sige til os: hvis der er problemer, så kom med dem, eller I vil sige: trivselsundersøgelserne viser høj trivsel. Det viser bare, at man altid skal tage fat i problemerne, før de opstår – slut med alt det selvfe og klappen hinanden på skulderen – for det går jo godt. Men det kunne sagtens gå bedre.

Slut fra mig – jeg siger bare – lyt til os – og se så at få genindført de 3 fridage – Skatteministeriets medarbejdere fortjener det lige så meget som i de andre ministerier.

Ja, sådan sluttede denne lille åbningstale. Men kongressen er ikke helt skudt i gang – nu er der nemlig nogen, som gerne vil holde en gæstetale. Den første er faktisk en videohilsen – og det Merete Agergaard, som sender en hilsen. Vær så god til teknikken.”

Efter hilsenen fra Skattestyrelsens direktør Merete Agergaard, var der gæstetaler fra næstformand i CO10, Heino Kegel fra Politiforbundet, fra leder i Norsk Tollerforbund, Karin Tanderø Schaug.

Punkt 2 – Vedtagelse af mødets dagsorden samt forretningsorden

Jørn Rise ledte punktet med vedtagelse af dagsorden samt forretningsorden, som begge blev vedtaget uden bemærkninger.

Punkt 3 – Valg af mødets tillidsmænd

Jørn Rise forestod punktet:

”I henhold til vedtægternes § 9, stk. 2 skal der vælges dirigenter og mødesekretærer.

På hovedbestyrelsens vegne skal jeg foreslå Jørn Dysted og Kim Theil Møllmann som dirigenter, og Morten Dannemann Jensen og Vibeke Raun Bøg som mødesekretærer.

Jeg skal høre, om der er andre forslag? Det er der ikke.

Jørn Dysted og Kim Theil Møllmann er valgt som dirigenter, og Morten Dannemann Jensen og Vibeke Raun Bøg, er valgt som mødesekretærer.

Vi skal også have udpeget nogle stemmetællere, og her vil jeg foreslå, at kongressen udpeger forbundets interne revisorer Poul Tackmann og Lars Kryger Nielsen.

Er der nogen, der har bemærkninger til det? Det er det ikke. Poul Tackmann og Lars Kryger Nielsen er udpeget som stemmetællere.

Jeg overgiver hermed mødets ledelse til dirigenterne.”

Dirigenten:

”På meddirigentens, mødesekretærernes og egne vegne takker jeg for valget.

Vi ser frem til at lede mødet, og vi håber, at kongressen kan afvikles på en værdig måde.

Indkaldelse

I henhold til vedtægternes § 6, stk. 3, skal kongressen bekendtgøres i det medlemsblad, som udkommer senest to måneder før kongressen. Jeg har her Dansk Told & Skat nr. 2/2023, som udkom den 27. juni 2023. Her er indkaldelsen med hovedbestyrelsens forslag til dagsorden optrykt på side 15.

Endvidere er der den 26. juni 2023 sendt indkaldelse ud via outlook fra Ole Pedersen til alle delegerede, og § 6 stk. 7 i forbundets vedtægter er derfor også opfyldt.

Jeg kan derfor konstatere, at kongressen er lovligt indvarslet.

Beslutningsdygtighed

I henhold til vedtægternes § 9 stk. 1, er kongressen beslutningsdygtig, når indvarslingen og dagsordenen er bekendtgjort på lovlig måde.

Jeg kan derfor konstatere, at kongressen er beslutningsdygtig.”

Punkt 4 – Registrering af stemmeberettigede

Dirigenten gav ordet til Ole Pedersen, som foretog navneopråb af de delegerede.

Dirigenten konstaterede på den baggrund, at der til stede var 47 delegerede og hovedbestyrelsens 11 medlemmer – det vil sige 58 stemmeberettigede.

Punkt 5 – Hovedbestyrelsens beretning

Dirigenten gav ordet til Jørn Rise for aflæggelse af hovedbestyrelsens mundtlige beretning:

” Da jeg skulle i gang med at skrive den mundtlige beretning, så så jeg ned over siden med punkter og tænkte – jøsses, det bliver en stor mundfuld, og jeg håber da godt nok, at I kan holde jer vågen. Og så tænkte jeg, at jeg jo også kunne forsøge at forkorte den lidt, og her har I så resultatet. Den mundtlige beretning følger nemlig konceptet om, at lidt er også godt, når bare vi husker alle de forhold, som vi har beskæftiget os med i det sidste års tid – tilsat forventninger til fremtiden. Og det er så det, som I skal bemærke jer.

Lad mig også her i indledningen sige, at gennemgangen er ikke et udtryk for kronologi, men mere lidt om, hvordan vi har prioriteret i hovedbestyrelsen. Den mundtlige beretning vil blive aflagt med angivelse af emner, så I kan notere jer områder, hvor I gerne vil sige noget.

Nå – lad os hoppe ud i det – det første punkt er

OK '24, Lønstrukturkomitéen og Periodeprojektet vedr. Ny løn

Ok '24 står for døren, og i forbundet har vi arbejdet meget med at forberede forbundets krav til overenskomstforhandlingerne – ja, det er selvfølgelig især Hans og hovedbestyrelsen samt jer, som har holdt for, og derfor er det jo glædeligt, at Heino, CO10's næstformand har lovet os et godt resultat. Ja, vi må se, hvordan det går.

Forbundet har sendt krav til overenskomstforhandlingerne til CO10, og kravene er jo opdelt i generelle krav og i specielle krav.

Til denne overenskomstforhandling har vi fremsendt følgende krav:

Afsættelse af organisationspuljer – for vi synes nemlig, at vi har forskellige forbedringspotentialer inden for vores område – det vender jeg tilbage til.

Så er der Generelle lønstigninger – der skal være noget i det for alle – vores fornemste opgave.

Procentregulering og ekstraordinær regulering af tjenestemandspensionerne – og her støtter vi jo bl.a. Seniorforeningens krav om fuld regulering af pensionerne – og hvis det ikke lykkes ved aftaleforhandlingerne, så bør en regulering tages op særskilt, som man jo kan, når der er tale om tjenestemandspensionerne, fordi disse pensioner er lovbestemt.

Forhøjelse af pension for overenskomstansatte – vi skal videre ud ad den vej, som sikrer en forhøjelse af pensionerne til de overenskomstansatte for at være i top på det område.

Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse – det har længe været et ønske fra forbundets side – blandt andet fordi, at denne del ikke medtages i reguleringsordningen. Det er et krav, som hovedbestyrelsen og specielt Jan Magnusson gerne ser fremmet.

En trivsel-time-bank – vi tror, at det er vigtigt med det store arbejdspress, at der bliver mulighed for at få et råderum, så man fra tid til anden kan puste ud.

Og endelig har vi vedrørende de generelle krav en forbedring af weekendtillæg – og her er der tale om Natpengeaftalen.

Jeg tager lige hurtigt de specielle krav:

Der er tydeliggørelseskrav vedrørende uddannelse – vi vil gerne med dette krav sikre, at navneændringer i eksisterende uddannelser så som PB i skat, ikke får betydning for, hvilken overenskomst uddannelsen hører til.

Og nu lister jeg bare øvrige ikke prioriterede specielle krav op, nemlig

Kvalifikationstillæg til DTS-funktionsledere

Overassistenten – provinssats ændres til hovedstadssats

Grundlønforbedringer for konsulenter, overassistenter og fagkonsulenter

Tillæg for færdiggjort kandidat- og masteruddannelse – som hos AC, og så ønsker vi en

Grundlønforbedringer eller en sats III for fagkonsulenter

Bedre lønindplacering for nyuddannede professionsbachelor på basisløntrin 2 og endelig en

Forhøjelse af rådighedstillæg til DTS-fuldmægtige eller grundlønforbedringer for alle trin.

Og hvad kommer der så til at ske. Jo, vi er allerede i gang med at finpudse kravene sammen med sekretariatet i CO10, ligesom der også har været et par drøftelser i CO10's bestyrelse – og her skal vi specielt vedrørende de generelle krav tænke på, at de jo skal koordineres med de øvrige centralorganisationer, hvilket vil sige OAO, hvor Ulla er med og hos AC, hvor Line huserer.

CO10's formand, Jesper K. Hansen, der kommer fra organisationen CS, som er Centralforeningen for Stampersonel (militæret), Jesper har allerede haft en snak med den nye direktør i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Christian Liebing.

Og hvis man bare overordnet skal fortælle, hvad budskabet var fra CO10's formand, så kan det siges med et slogan, som forbundet havde for en del år siden, nemlig løn, løn og løn.

På bestyrelsesmødet i CO10 vendte vi også ord om de øvrige forhold, som der var lejlighed til at vende med direktøren for MEDST – nemlig, organisationspuljer, bevarelse af reallønnen,

indhentning af efterslæb vedrørende reallønnen, reguleringsordningen og det eventuelle nye lønindex. Periodeprojektet omkring ny løn blev der også snakket om, ligesom trepartsforhandlingerne, ordentlige TR-regler, forhold vedrørende livsfaserne, fastholdelse og rekruttering, seniorbonusordningen, nye uddannelser og reguleringen af tjenestemandspensionerne. Havde direktøren i MEDST slet ikke noget i posen – jo, han nævnte, at der bør være fokus på individuelle lønforhandlinger.

Lyder det svært – ja, det gør det vist! Og en af de ting, som vi allerede nu har afklaret i CO10, ja det er, at vi siger klart nej til individuelle lønforhandlinger.

Lad os vende blikket mod de igangværende 3-partsforhandlinger.

Jeg går ud fra, at I alle følger med, og dermed har konstateret, at tre-partsforhandlingerne er gået i gang – de startede rent faktisk den 29. september. Der er 3 milliarder til rådighed, og FH er deltager i forhandlingerne.

Regeringen, ved statsministeren, har allerede været ud og pege på fire grupper, som man mener, der skal begunstiges, nemlig sygeplejerskerne, Sosu'erne, pædagogerne og fængselsbetjente.

Regeringens sigte er at give mere i løn – 2.500 kr. pr medarbejder pr. måned har været nævnt.

Sigtet er at løse fastholdelses- og rekrutteringsproblemerne i fx ældreplejen, dagtilbuddene og på sygehusene, ja og manglen på fængselsbetjente.

Men tilbuddet fra regeringen kommer ikke uden en pris. Milliarderne skal finansieres af besparelser på kommuner og regioners udgifter til administration, og så er det regeringens forventning, at flere vil gå op i tid, at lønnen skal forhandles lokalt, at sygefraværet skal ned, og så ønsker regeringen også, at problemerne med faggrænser skal gøres mindre – ja, regeringen har altså taget munden fuld, idet man også gerne ser, at man kan stække de offentligt ansattes strejkevåben ved at kræve en sammenkædning af overenskomsterne i 2024 – altså ligesom på det private arbejdsmarked.

Udgangspunktet for de forhandlinger, som vi nu er vidner til, er jo offentliggørelsen af Lønstrukturkomitéens rapport, som fortæller noget om, hvilke grupper, der er bagefter – rent lønmæssigt. Det underlige i denne rapport er, at den konstaterer, at sygeplejerskerne er ok aflønnet – og det er klart, at det gør det vanskeligt for os bare at acceptere, at sygeplejerskerne forgyldes.

Når man samtidig ser på, at sygeplejerskernes krav til løn, som udgør ekstra 5.000 kr. om måneden, og derfor kan man jo snildt regne ud, at sygeplejerskerne så kommer med et krav på 2.500 kr. ekstra om måneden ved overenskomstforhandlingerne – av min arm!

Derfor har jeg også på CO10's bestyrelsesmøde sagt, at vi selvfølgelig har stor sympati for, at man som organisation ønsker flere lønkroner til sine medlemmer, men når vi kommer til overenskomstforhandlingerne, så har vi altså alle sammen det samme udgangspunkt – vi har lige krav. Sagt med andre ord – vi træder ikke tilbage for andre, når vi på Skatteministeriets område har lige så store udfordringer med løn – ja, vi mangler, som jeg har redegjort for, jo også en række forbedringer.

Dertil kommer, at vi jo kan risikere, at lønforbedringerne på denne måde kan få indflydelse på reguleringsordningen, selv om man siger, at det skal holdes uden for. Bare lige til orientering, så har FH nedsat en orienteringsgruppe, hvor Hans selvfølgelig er med, så vi er hurtigt orienteret om udviklingen i trepartsforhandlingerne.

Jeg vender mig ganske kort over mod det periodeprojekt, der er etableret vedrørende Ny løn-systemet, i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2021.

Opgaven var at se på, hvorvidt man kunne erstatte ny-løn-systemet med en anden form for lønindplacering, hvordan man kunne tildele løn på en anden måde.

Man kan vel som udgangspunkt sige, at det også var på tide at se på, om der skulle ændringer til vedrørende løn generelt, herunder tillæg mv. Det er trods alt 25 år siden, at man indførte ny løn ved overenskomstforhandlingerne i 1998.

I forbindelse med periodeprojektet, så har forbundets lønpolitiske udvalg været i gang – og vi har drøftet mange muligheder, men arbejdet blev noget sat på standby, fordi der på grund af regeringsdannelsen skete en forsinkelse i at få noget frem til debat. Der har i den forbindelse også været gennemført en spørgeskemaundersøgelse.

Nu er det så spændende, om man når den nye tidsfrist for offentliggørelse af undersøgelsen, nemlig med udgangen af november.

Lad os gå videre i emnerække, hvor vi er kommet til

Tillæg '23, tillæg '24 og PULS

Jeg vil tillade mig at sige meget lidt omkring Tillæg '23, idet emnet er udførligt behandlet i den skriftlige beretning.

Det, som jeg kan sige, er, at den evaluering, der har været vedrørende tillægsprocessen i 2023, væsentligst har gået på, at der er snakket om, hvordan det skal være i 2024. Blandt andet fik vi på HSU-møde i juni 2023 at vide, at man gerne ville fremrykke processen for 2024 – og at man forventede, at der allerede ville blive sættemøde i oktober.

Det vil betyde, at processen allerede er i gang fra begyndelsen af 2024 – og så alligevel ikke, idet jeg på jungletrommerne har hørt, at nogen allerede er i gang – og det skal ses i den kontekst, at der først den 26. oktober – altså på torsdag – er sættemøde i HSU i Skatteforvaltningen.

På et møde i juni måned gav forbundet udtryk for, at det var vigtigt, at vi var enige om talgrundlaget, og at vejledningen skal være ok.

Inden jeg helt og aldeles går til Tillæg '24, så vil jeg blot lige sige, at vedrørende Tillæg '23 oplevede vi flere tilfælde, hvor en aftalt buffer ikke blev overholdt som aftalt – og det er altså træls, hvis man ikke kan regne med det, som man aftaler...så kære tillidsrepræsentanter – vær forsigtig derude.

Vedrørende Tillæg '24, så har vi til på torsdag fået vejledningsmaterialet, og det har Hans og Allan fint bearbejdet, og vi har indsendt flere forhold, som vi mener – enten skal rettes eller medtages.

Allan har således indsendt nogle få ændringsforslag, som gerne skulle forenkle vejledningen, blandt andet, at vi gerne ser, at der ved sættemøderne bliver en gennemgang af rammeberegningerne, og at vi gerne ser, at man bliver skarpe på spørgsmålet om merarbejde, nemlig at der er forskel på merarbejde alt efter organisation. Dertil kommer, at der er den forskel, at for DTS's-erne, så indgår merarbejde ikke i lønsamtalen – den indgår nemlig ikke i ny løn.

Vi vil altså gerne – som vi har villet i flere år – gerne have en tydeliggørelse af, hvordan merarbejde honoreres for DTS'ere.

Endelig ønsker vi præciseret, at vedrørende souschefer, så har DTS-souscheferne ikke ret til egenforhandling.

Det kan være lidt trættende, at vi nu på torsdag skal mødes til sættemøde med ledelsen, og så har vi ikke haft lejlighed til at drøfte og få ændret den udsendte vejledning – eller at kende præmissen for, hvorfor det eventuelt ikke kan ændres – ja, det nævnte jeg i åbningstalen, men jeg kan bare tilføje, at vi nu har fået besked om, at vi bare kan indsende noget på skrift efter sættemødet. Det synes vi ikke er ordentlighed.

I øvrigt bliver det sådan, at der vedrørende Tillæg '24 i efteråret bliver afholdt to orienteringsmøder for tillidsrepræsentanterne. Møderne afholdes den 9. og 14. november på teams, og der vil der også blive tid til at snakke om PULS.

Her skal jeg bare gentage, hvad jeg plejer at sige, nemlig at det er vigtigt, at medlemmerne får sig forberedt til PULS-samtalerne, og at man er velkommen til at søge råd og vejledning hos jer og hos sekretariatets medarbejdere – Hans, Merete og Anita – ja for Nina er jo desværre ikke længere til rådighed. Øv.

Lad mig slutte af med at sige – som det også vil blive sagt på medlemsmøderne, at medlemmerne skal huske at udfylde og indsende skemaer over egen situation, så vi har belæg for at forhandle tillæg og udnævnelser for dem. Og de medlemmer, som ikke får tillæg, skal huske at bede om en opfølgningssamtale, hvor man beder om at få at vide, hvad der skal til for at få tillæg – så man har en rettesnor for fremtiden.

Jeg tror ovenikøbet, at vi er i gang med at producere spillekort, som giver vigtige hints til den kommende PULS – ikke sandt, Anita.

Og nu videre til næste emne. Jeg har samlet tre punkter, og det drejer sig om

Seniorordning, de tre fridage og Store Bededag

Vedrørende seniorordningerne, så er der allerede sagt en del i åbningstalen, hvor seniorordningerne er kædet sammen med fastholdelsesproblematikken, og samtidig er der også løftet en pegefinger til ledelsen om i langt højere grad at gøre brug af seniorordningerne. Der er ganske enkelt for mange, som blandt andet i forbindelse med medlemsmøder fortæller om deres vanskeligheder – enten med at få en aftale eller at få fornyet aftalen – det er bare øv, og vi – som det er sagt – forstår ikke holdningen.

Der er tale om gode solide medarbejdere, som gerne fortsætter deres virke – selv om de egentligt bare kunne gå hjem. Men efter et langt arbejdsliv, så må der da være noget rimelighed i, at man kan komme i betragtning til de ordninger, som findes på seniorordningsområdet.

Men det kræver, at den øverste ledelse får sendt de rigtige signaler ned gennem ledelseslagene, idet vi med al tydelighed kan se, hvor skoen trykker – det er bare uheldigt.

Hvis vi lige gør holdt ved seniorerne, så sendte en tillidsrepræsentant en glimrende artikel om, hvordan man blandt andet i revisorbranchen godt kan benytte seniorordningerne som et fastholdelselement, og faktisk så er det nu sådan hos revisorerne, at antallet af nyansatte over 60 år fra 2012 og til nu er steget med 75%. Flot.

Det, som seniorerne går efter, er fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen – ved at undgå lange arbejdsdage, og at have mere tid til familien. Og så har man i revisorbranchen ændret ordet seniorer til erfarne medarbejdere – her ligger der en større anerkendelse.

På seniorområdet sker der desværre det, at man i forbindelse med indførelsen af de 2 seniordage – eller til indbetaling på sin pensionsordning, ja, der kunne man ikke blive enige om fortolkningen af det, som man ellers var enige om i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2021.

Det fik den konsekvens, at organisationerne måtte returnere til forhandlingsbordet for at se, om man kunne blive enige om udlægningen af teksten. Det førte til, at vi fik en ny seniorbonus pr. 1.1.2024, og nu kan man i det år, hvor man fylder 62, få op til 2 seniordage pr. kalenderår, dage som skal afholdes som hele dage.

Når man holder dagene, så sker der løntræk, idet seniorbonusen (de 0,8%) automatisk udbetales hver måned sammen med den faste løn. Øv er der mange, der siger, idet man fortsat gerne ville have haft muligheden for alternativt at sætte pengene ind på pensionen, og så er det endda også sådan, at man alene optjener en dag i det år, hvor man fylder 62 år.

De tre mistede fridage vil jeg ikke omtale her i den mundtlige beretning, de indgår så rigeligt i åbningstalen – men jeg blot sige, at vi bliver ved med at lægge pres på ledelsen til at genindføre dem.

Lad mig i stedet for vende blikket mod Store Bededag. Den nye regering, Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne sagde allerede ved sin dannelse i december 2022, at man ville afskaffe Store Bededag. Og det skal man da love for, at det løfte holdt man – trods store protester. Så den 28. februar, så var dagen afskaffet – sådan. Og det på trods af mange protester – 475.000 underskrifter blev det til – hele fagbevægelsen stod sammen, men lige lidt hjalp det – end ikke en stor

demonstration, hvor jeg selv deltog – i øvrigt sammen med Heino – og vi fik ingen varme hveder på denne kolde demonstrationsdag. Øv er der vist bare at sige.

Næste emner er tidligere omtalt i åbningstalen og den skriftlige beretning, og derfor vil der heller ikke blive sagt mange ord om

Fastholdelse og personaleomsætning

Men det er bare nødvendigt at fortælle kongressen, jer, at fastholdelse er et af de områder, som vi i forbundets hovedbestyrelse og i sekretariatet prioriterer højt, og det skyldes ikke mindst, at vi finder, at fastholdelse fører til høj faglighed, hvilket, vi synes, er vejen til at få Skatteforvaltningen bragt på fode igen.

De forrige emner omkring at have en høj trivsel – fridagene og så videre – er vejen til at kunne fastholde nuværende medarbejdere og nye medarbejdere, som gerne skulle blive lidt længere – flere år.

I den forbindelse tror vi også på, at værdibaseret ledelse giver den bedste vej til, at medlemmerne kan aftale fleksibilitet med sin nærmeste leder – her nytter personalejuridiske overvejelser i ADST ikke noget.

Og vi er bare nødt til at hejse flaget omkring personaleomsætning – det er altså ikke godt for renomméet, når Skatteforvaltningen skal tiltrække ny arbejdskraft.

Derfor er der nødt til at komme andre boller på suppen, hvis en styrelse som Skattestyrelsen skal få opfyldt sit ønske om at være en Danmarks allerbedste arbejdspladser – og det gælder i øvrigt også de andre styrelser.

Jeg vil ikke tærsk mere langhalm på personaleomsætningen – den må bare give stof til eftertanke. Alle nuværende medarbejdere skal forhåbentlig ikke lide under de mange udgifter, som mange nyrekrutteringer koster.

Noget, der kunne være med til at mindske personaleomsætningen og til at fastholde medarbejderne kunne være

Karriereplanlægning

Karriereplanlægning er helt klart et emne, som vi gennem det sidste år har beskæftiget os med, og lanceringen af emnet har egentlig sin oprindelse i Skattestyrelsen, hvor man finder, at der kan ligge et fastholdelseselement i at se på karriereplanlægningen. Vi har også haft emnet oppe på dagsordenen på Kontaktudvalgs møde – Kontaktudvalget er der, hvor organisationsformændene mødes med departementschefen, og så deltager Claus Henrik Larsen samt Merete Agergaard også.

Netop på Kontaktudvalgs møderne har jeg påpeget, at nu behøver man ikke at opfinde den dybe tallerken, idet fænomenet med at have en specialistkarriere, der rækker ud over Chefkonsulent, ja det er også kendt i andre ministerier, fx i Udenrigsministeriet. Konceptet er, at hvis man vil beholde specialistviden, og hvis man ikke kan tilbyde løn ud over chefkonsulentniveauet, ja så vil man miste de pågældende specialister. De vil ganske enkelt kunne finde job uden for Skatteforvaltningen.

Nu - efter et års tid med meget snak om sådan en organisation, er vi nået dertil, at ADST har haft nedsat en gruppe, som er kommet med de første papirer omkring karriereplanlægning – en karriere på specialistområdet, hvor man opererer med to niveauer. Titlerne under de to nævnte betegnelser er ikke klar, men i arbejdstitlen kunne det være fx Cheføkonom under etteren og Ledende Cheføkonom under toeren.

Nu er det sådan, at hvis denne aftale skal blive til noget, så skal der jo også forhandles løn, idet nye titler ikke er gratis, og efter at vi nu har holdt et første møde, så har organisationerne afgivet masser af input – blandt andet også om, at hvis man vil have nogen til at blive, så skal der være et reelt indhold i ordningen. Jeg har blandt andet sagt, at der allerede ved ansættelsen skal være en snak om en plan for den fremtidige karriere – specialistvej eller ledelsesvej.

Jeg har desuden peget på, at hvis man kobler noget uddannelse på, så skal man både tænke på master, moduler på PB i skat og Diplom i skat for at øge markedsværdien for de pågældende – der må og skal være tale om ECTS-point – altså en kompetencegivende uddannelse.

Derfor har jeg også peget på den model, som man bruger i revisorbranchen – nemlig at det første, der sker, når man har ansat en ny, det er at aftale med den pågældende, hvordan hans eller hendes karriere ser ud – eller i hvert fald – i hvilken retning går det. På den måde kan man tilrettelægge uddannelsesvejen.

Det bliver et spændende projekt at følge. Vi er der, at der foreløbigt er meddelt, at vi nok først kommer til at se det første af to spor i Skattestyrelsen. Spændende og interessant.

Nogle af de ting, som også betyder noget – blandt andet for trivslen – har vi været inde på, nemlig ***Indretningen af arbejdspladsen, flexible seating, indeklima – og så er der DTS-undersøgelsen***

Vi har ligesom været inde på indretningsguide, flexible seating og indeklima, men nu kan I – frisk fra fad – få lidt resultater fra den gennemførte DTS-undersøgelse om, hvordan vi egentlig gerne vil have det på arbejdspladsen og i relation til hjemmearbejde:

- Størstedelen af vores medlemmer ønsker at sidde på mindre kontorer – op til 6 medarbejdere pr. kontor. Men der er alligevel 25 % der gerne vil sidde i storrum med 10 personer eller flere.
- I forhold til hjemmearbejde vil 1/3 af vores medlemmer gerne arbejde hjemme 2 dage ugentligt. 18% ønsker slet ikke at arbejde hjemme. Hvis man tillader op til 3 dage ugentligt kan 93% af vores medlemmer få deres ønsker opfyldt.
- 59% af 1.239 afgivne begrundelser for at arbejde hjemme indeholder ordet ”ro”. 21% indeholder ordet ”transport” og 28% indeholder ordet ”tid”.
- 40% af vores medlemmer deler gerne plads med andre. Hvis man skal dele sin plads med andre, vil 72% foretrække, at det er en fast plads, som deles med få andre (f.eks. 2 eller 3 personer, der deler en plads). Yderligere 12 % vil være villig til at dele plads med andre på kontoret, hvis de kan arbejde mere hjemme.
- 75% af vores medlemmer vægter kollegafremmøde højt i forhold til socialt samvær. 73% af vores medlemmer vægter kollegafremmøde højt i forhold til trivsel.
- Vores medlemmer vægter fortrinsvis 5 elementer lige højt i forhold til trivsel: Mulighed for fleksibel arbejdstilrettelæggelse, mulighed for hap, god ledelse, spændende og meningsfulde opgaver og socialt fællesskab med kollegaer.

En interessant undersøgelse, som har været til nærmere studie og drøftelse i forbundets Arbejdsmiljøudvalg – til hvem jeg gerne vil give en tak for indsatsen – ikke kun i det forløbne år, men tak for god aktivitet i den forløbne kongresperiode. Det er vigtigt for forbundet at have fingeren på pulsen i relation til medlemmernes trivsel på arbejdspladsen – og der skal nok komme mere omkring undersøgelsen, så I kan også kan bruge resultaterne.

Og det er vigtigt, at vi hele tiden holder øje med stress-niveauet i Skatteforvaltningen, at vi forholder os til work-life-balance og tænker over hybride arbejdspladser. Jeg skal ikke fremhæve et punkt for et andet, men det er bekymrende, hvis stressniveauet bare stiger og stiger.

Den periode, som vi har været igennem, har også betydet, at der har været fokus på krænkelser.

Det er ikke emne, som forbundet decideret har haft inde på livet, og forbundet forholder sig til krænkelser på den måde, at vi behandler sager om krænkelser professionelt, idet vi har vores advokat, Merete, som er den, som håndterer sådanne sager.

Forbundet tager afstand fra krænkelser, men vi kan konstatere, at vi i fagbevægelsen har haft krænkelser tæt inde på livet, blandt andet vedrørende formanden for Fagbevægelsens

Hovedorganisation. En træls sag, som endte med, at Lizette Risgaard trak sig som formand – og der blev iværksat en advokatundersøgelse, hvor resultatet var, at Lizette Risgaard i forhold til det tidligere adfærdskodeks ikke havde gjort noget forkert.

Og vedrørende *Fagbevægelsens Hovedorganisation*

I Fagbevægelsens Hovedorganisation blev der på grund af Lizettes afgang i september i år afholdt valg til formandsposten, stedfortrædende formand og næstformand samt en ny næstformand.

Posterne blev besat af Morten Skov Christiansen, Nanna Højlund og Flemming Grønsund.

Der er ingen tvivl om, at det har sat sig sine spor i fagbevægelsen og fra forbundets side, så havde vi gerne set, at der i topledelsen var blevet plads til en med større kontaktflade til det offentlige arbejdsmarked – nærmere betegnet statens område. Vi må nu holde ledelsen i FH oppe på, at der bør være en udstrakt grad af samarbejde på tværs af områderne.

Forbundet har i perioden sagt farvel til socialrådgiverordningen i FH, og det har vi, fordi vi afvejede, hvad vi fik ud af det i relation til, at vi kunne konstatere, at vi har for få sager på området – nemlig arbejdsskadeområdet.

Jeg er jo med i hovedbestyrelsen, og på hovedbestyrelsesmøderne behandles især sager af arbejdspolitisk karakter. Det er et spændende område, men det er jo langt mere nærværende, når der er trepartsforhandlinger – som jeg har redegjort for tidligere.

Forbundet vil stadig evaluere vores medlemskab af FH, idet vi generelt må sige, at FH meget er de ”stores” lov.

Hvis jeg fortsætter i rådgivningsområdet, så vil jeg lige sige et par ord om *Personalerådgivningen*.

I forbundet anser vi selvfølgelig Personalerådgivningen for at være et væsentligt personalegode, og vi har fra forbundets side altid lagt vægt på, at der selvfølgelig skal være en personalerådgivning, hvor medlemmerne kan henvende sig og få professionel rådgivning eller at blive henvist til professionel rådgivning.

Når forholdene omkring personalerådgivningen er medtaget i denne beretning, så er det fordi, at vi har fået både positive og negative indmeldinger. Positive indmeldinger fra jer, om at det fungerer – men for første gang også negative indmeldinger – særligt fra medlemmer – som har følt, at de er kommet til ulemage, har følt, at de ikke umiddelbart har kunnet blive henvist til fx en psykolog. Ja, nogen har udtrykt, at det professionelle snit er blegnet.

Forbundet er allerede i dialog med ADST, og når der kommer et udbud af opgaven, så kan vi komme med input til kravsspecifikationen.

Vi skifter lige over til et andet emne, nemlig *Folkemødet '23*.

Forbundet har gennem snart mange år været deltager på Folkemødet, og begrundelsen for at være til stede på Bornholm er jo, at vi altid har haft gode budskaber. Budskaber omkring ressourcesituationen, rekrutteringssituationen, uddannelse, organiseringen, budgetsituation, tillidsdagsordenen og meget, meget mere.

Men derudover har det også altid været vigtigt, at forbundet har været til stede for at høre på øvrige debatter, hvilket giver godt input og gode kontakter.

Nok så vigtigt er det også, at vi på hvert Folkemøde har været i stand til at lave events, som markant har tiltrukket et stort og engageret publikum – og langt de fleste gange har der også været deltagelse af skatteministeren eller med interessante mennesker, som specifikt interesserer sig for udviklingen indenfor skatteområdet.

Således havde vi også en event på dette års Folkemøde, hvor der var deltagelse af skatteministeren, en skattepolitisk ordfører fra Enhedslisten, en fra Dansk Industri og en repræsentant for Danske Revisorer. Overskriften for eventen i år var ”hvor skal vi hen, Skat”.

Og hvor skulle vi så hen – ja, det er jo nærmere beskrevet så udmærket i den skriftlige beretning, ligesom der også er sagt faglighed med stort F i åbningstalen, og i de efterfølgende afsnit, vil jeg komme lidt dybere ind på disse emner, nemlig

Professionsbachelor i skat og Diplom i skat

Jeg ved godt, at der er sagt og skrevet meget om de to uddannelser, og det lige fra roser omkring uddannelserne til skatteministerens udtalelse på Folkemødet, hvor han hentydede, at vores promovering af uddannelserne fra forbundets side handlede om at få medlemmer – som han sagde: lad os få svesken på disken.

Og det har ministeren jo delvist ret i. Vi er et forbund som alle andre – vi er en del af Fagbevægelsens Hovedorganisation – i øvrigt et sted, hvor skatteministeren har trådt sine barnesko. Og på den måde er vi en del af den danske model. Den danske model er møntet på, at det er arbejdsmarkedets parter, der laver overenskomster og forhandler løn. Så det kan vel ikke være så galt, at vi på den måde understøtter samfundet og demokratiet. Det er nemlig ikke kun Skatteforvaltningen, der har brug for medarbejdere med viden inden for skat mv – der er også brug for rådgivere inden for skat, moms, afgifter told mv. i forhold til borgere og virksomheder. Når det så er sådan, at vi – på nuværende tidspunkt – skal have 1.200 milliarder i kassen, ja så må man altså investere i ressourcer, for at man kan lykkes med den opgave. For at få disse mange penge i kassen til fælleskassen skal der en hel del love til – lavet af politikerne – og lovene skal følges. Der skal føres regnskaber og der skal kontrolleres – så succesraten afhænger altså af de cirka 13.000 medarbejdere og deres faglighed.

Som jeg har sagt tidligere i dag, så repræsenterer forbundet gennem overenskomsten og de resterende tjenestemænd de to uddannelser, som efter vores opfattelse er en nødvendighed for at få pengene i kassen, og derfor vil vi fortsætte vores kamp for at udbrede kendskabet til begge uddannelser.

Og det inkluderer at udbrede kendskabet internt i Skatteministeriet – når nu det er sådan, at vi ved, at flere ledere ikke kender til uddannelserne – ja, og vi kan stadig se stillingsopslag, hvor man tager sig til hovedet – ja, man må da undre sig over, at man ikke udnytter alle muligheder.

Det er også uomtvisteligt, at den ene af uddannelser, nemlig Diplom i skat er en videreuddannelse – altså en uddannelse, som retter sig mod dem, som er i organisationen, og som skal videre til et højere fagligt niveau. Her er det jo dejligt at vide, at vi som faglige organisationer vil vores medlemmer det bedste.

Med hensyn til at reklamere for specielt uddannelsen Professionsbachelor i skat, så har vi ellers fine tilkendegivelser fra blandt andet ministeren og direktøren fra Skattestyrelsen, men vi har bare en fornemmelse af, at hendes budskab ikke når helt ned – og det samme gælder andre styrelser – eksempel: vi forsøger at finde en praktikplads til en professionsbachelor i skat – styrelsen siger nej, men efter en snak med en funktionsleder, så finder funktionslederen, at det kunne være vældigt spændende. Og det er selvfølgelig et problem, at praktikpladser ikke hænger på træerne, når man i styrelserne og resten af koncernen skulle være på stikkerne for at få de studerende ind i folden. For ellers forsvinder de i det private, hvor man har fået øje på dem, ja vi ser allerede nu, at nogen af de færdiguddannede skifter fra Skatteforvaltningen til stillinger udenfor. Man bør se dem som en investering allerede fra studiestart i forhold til at få dem i studiejob og praktik.

Og er der også den trælse ting, at vi oplever, at styrelserne ved indplaceringen af de færdiguddannede er det, som jeg vil kalde fedtede. Det er svært at få tillæg til dem eller indplaceret højere end løntrin 1 – og det er jo ikke til at forstå.

Det er klart, at det også vil – som jeg sagde under OK'24 – betyde, at vi selv skal gøre noget ved de lønmæssige forhold, ligesom vi også må ofre nogle reklamekroner, og ligesom vi også skal nurse de studerende – selvfølgelig de rigtige steder. Her vil jeg bare opfordre jer tillidsrepræsentanter til at videreformidle til familie, venner og bekendte de glade budskab om at studere skat på professionsbacheloruddannelsen.

Heldigvis er vi godt tunet til at klare opgaven – Anette har lagt en god bund, og Anita har allerede samlet handsken op – og Anita er allerede landevejen og foran skærmen, godt gået til jer begge.

En anden opgave, som forbundet og specielt forbundets advokat, Merete, må tage sig af, det er det, som vi gerne benævner *Personsager, retssager og Skattekommission*.

Jeg vil under dette punkt nævne noget generelt til emnet. Jeg har allerede i åbningstalen omtalt, at vi ser flere mærkelige personsager, hvor der indkaldes til tjenstlige samtaler med et indhold, som vi bliver noget forskrækket over – det kan enten være, at man ved samtals start præsenteres for en afsked, eller at den påtænkte sanktion slet ikke står mål med forseelsen.

Det er øv, når vi tænker på tidligere tider, hvor vi i langt højere grad kunne løse flere af sagerne ved at have en fornuftig dialog med HR. Derfor har vi også i perioden haft besøg i hovedbestyrelsen af to kontorchefer fra HR i ADST – blandt andet for at fortælle dem om de problemer, som vi ser i forbindelse med behandlingen af personsager. Der var på mødet en god dialog, hvor vægten blev lagt på, at vi i højere grad skal have kontakt med hinanden... fortsættelse følger, når vi har nye erfaringer.

Så har vi de 3 prøvesager om flytning: Vi har netop været i Øster Landsret med 3 prøvesager om flytning af medarbejdere, sager som har fået så principiel en karakter, at hele CFU støtter op om sagen. Sagerne handler om, hvordan man beregner mertransporten, når man bliver flyttet til et andet arbejdssted, herunder beregningsmetoden, og hvornår man beregner transport i egen bil eller med offentlige transportmidler. Desværre er der sket det, at sagerne skal gå om, da den ene af de 3 dommere var inhabil, og vi venter nu på en ny dato.

Den anden sag, som jeg vil nævne, handler om indplacering på DTS-overenskomst for tidligere tjenestemænd med ret til tjenestemandspension, som genansættes i Skatteforvaltningen. ADST har lagt den linje at tidligere tjenestemænd som genansættes, kun genansættes på DTS overenskomst, når de kommer fra fuldmægtiglinjen. Derimod sker genansættelse af medarbejdere der oprindeligt stammede fra Assistentlinjen på HK-overenskomst på trods af, at flere af dem tidligere har været ansat på kontrakter der lagde sig op af DTS overenskomst. Vi er ikke enige i denne linje hos ADST, og vi er derfor gået videre til CO10 med problemstillingen.

Og endelig er der Kommissionen om SKAT: Kommissionen har afholdt de sidste afhøringer og nu skal vi bare vente på deres beretning. For de medlemmer, der er blevet afhørt af kommissionen, vil der være en høringsproces i løbet af 2024, inden Kommissionen kommer med deres endelige beretning.

Denne del af beretningen ville, som kommer nu, kunne have været uendelig lang, og derfor kommer der kun et lille indslag fra *hver Styrelse*, men jeg tager et hurtigt gennemløb, hvor jeg sætter nogle få ord på – enten som budskab eller som karakteristik.

ADST – mere involvering så tidligt som muligt.

TOLD – omorganisering – lyt til medarbejdernes gode råd

VURDST – dialog – pas godt på medarbejderne

SKTST – færdiggørelse af sidste nye skattecenter – find løsninger

GÆLDST – hurra for lønindeholdelse

MOTOR – god kontroljagt

UFST – nyt IT – god fornøjelse

SANST – klar til ejendomsvurderingsklager

SPIL – bankospil

Departementet – lovsnedkere

Jeg bevæger mig mod slutningen, og her vil jeg gerne lige sige lidt om *sekretariatet* – og på den måde kan jeg også overfor kongressen få føjet lidt af *andre projekter* til.

I sekretariatet er der i perioden sket det, at vi har taget afsked med Jan, og på den opgave, ja, der er Hans godt i gang – og I har allerede hørt om, at han har OK'24 som en af opgaverne og selvfølgelig lønområdet -velkommen til Hans. Anita har afløst Anette, og overdragelsen har bare været så fin, at

Anita er flyvende på kompetenceområdet – velkommen til, Anita. Og så er der Merete – ja, I fik lidt af opgaverne at vide for lidt siden – og så er Merete nu tillidsrepræsentant i sekretariatet. Jeg vil også her nævne, at Ole har haft et travlt år – det har han nu altid, men i året, hvor der er kongres, ja så trækkes der store veksler på Ole – der er jo både Fondet, toldudvalget, legatet, Afdeling 7, support her og der. Tak for året til jer alle 5. Godt gået.

Nu går vi over til sommerhusene – en populær ting, men også en opgave, som kræver opmærksomhed fra Tina, og hun sørger også godt for, at både forbundets boliger og boligerne i Afdeling 7 i Interesseforeningen er i topform – og nu forestår der så et projekt i Løkken, hvor vi i fællesskab med Afdeling 7 vil sætte to huse med i alt 3 lejligheder. Forbundets hovedbestyrelse har sagt ja, og vi har det, som man kan kalde et næsten ja fra Interesseforeningen – spændende bliver det – og det er et stort projekt sammen med alt det andet. Ellers er der bundne opgaver med regnskab og alt, hvad det indebærer – og nu har vi skiftet regnskabssystem – så der har været og er noget at se til for Majbritt og Hanne.

Rikke har travlt med at registrere nye medlemmer, at hjælpe med at få nye medlemmer og at have god dialog med Seniorforeningens medlemmer. Og lad mig lige her nævne, at siden 1.2.2022 og til nu, så har vi en nettotilgang af ordinære medlemmer på 44 stk. En stor velkomsthilsen til alle nye medlemmer, vi håber, at I vil befinde jer godt i forbundet.

Til sidst vil jeg bare på forbundets vegne sige en stor og dybfølt tak til dig, Nina. Du har i den grad været os en god støtte på opgaven med løn mv. i forbindelse med Jans fravær. Jeg er så glad for, at du trådte til, da det kneb – og du har gjort det med stoisk ro. Og så har du tilført sekretariatet din egen underfundige, tørre, sorte humor. Tak på hovedbestyrelsens vegne, tak fra alle tillidsrepræsentanternes vegne og tak på sekretariatets vegne...godt otium fra den 1. november. God vind.

TAT – fusion?

Her i den mundtlige beretning skal der selvfølgelig nævnes, at der senere på dagsordenen er et punkt, hvor vi skal drøfte og eventuelt lægge sporene ud til en fusion med TAT. Der har været lavet et ganske grundigt arbejde, og det er så nu, at vi skal have afgørelsen.

Helt overordnet har der været en snæver styregruppe bestående af formanden for TAT og mig, og så har der været en fusionsgruppe. Fra forbundet side har forbundets næstformand, Allan, Chefkredsens formand, Bjarne og mig samt Ole været en del af fusionsgruppen. Ole har haft rollen som skribent – og ikke mindst været den, som har sat ord på, hvad der er blevet snakket om i fusionsgruppen.

Vi har et produkt, en mulighed og der er al mulig grund til at takke alle for god deltagelse i arbejdet i Fusionsgruppen – og selvfølgelig en særlig tak til dig, Ole. Ja, nu bliver det snart spændende – Kim og co.

Sidste punkt er ***Gruppeliv***, men da den har et selvstændigt punkt senere på dagsordenen, så vil jeg takke flere rundt omkring.

Tak til samarbejdet med Seniorkredsen – jeg synes, at vi har fundet en rigtig fornuftig samarbejdsform, og tak til Seniorforeningen for forhøjelsen af afregningsbeløbet til forbundet. Det har været en fornøjelse, Marianne – og dine venner på rækken.

Tak til Chefkredsen for et godt samarbejde – tak for mange gode input. Jeg havde glædet mig til dine medlemsmøder, Bjarne, men det må blive næste gang.

En stor tak til Kredsbestyrelserne for et godt samarbejde i det forløbne år – og dermed i særdeleshed en stor tak til jer tillidsrepræsentanter – det har som sædvanlig været en fornøjelse at være til medlemsmøder – tak for jeres indsats. Og skulle der nu være nogen, som gerne vil have en mødedag i kalenderen – så tøv ikke.

Også tak til udvalgene, herunder TR-fora – det er godt, at der er fokus på det faglige.

Jeg vil også gerne sige tak til TJM-Forsikring – det bedste forsikringsselskab i Danmark, tak til PFA – blandt andet for at sikre pensionerne – smid gerne lidt mere på, og endelige tak til Lån & Spar for at gøre noget godt for medlemmerne. Samlet for denne tak er, at både TJM, PFA og Lån & Spar har det koncept, at de alle giver noget tilbage til ejerkredsen. Så tak for det.

Kære sekretariat – en rigtig stor tak for året, som er gået. Det har som sædvanligt været hæsblæsende, men I har været der, og I har bakket mig og Allan samt hovedbestyrelsen, tillidsrepræsentanterne og medlemmerne op på allerbedste vis. Det er en fornøjelse at arbejde sammen med jer – I har hjertet på det rigtige sted – for medlemmerne og for forbundet. Stor tak til jer.

Til sidst en stor tak til dig, Allan. Tak for din indsats – tak for altid at stille dig til rådighed og for at være løsningsorienteret – der er travlt, men aldrig en gang siger du nej til en opgave – godt gået, du er en kæmpehjælp. Jeg ser frem til et fortsat godt samarbejde. Pas godt på dig selv.

Den mundtlige beretning er slut, og som I har hørt, så er der nok at se til, og derfor vil jeg bare slutte med at takke jer delegerede, tillidsrepræsentanter, der møder medlemmerne i hverdagen. Tak og tak for ordet.”

Jørn Rise supplerede med på hovedbestyrelsens vegne at fremsætte følgende forslag til udtalelse fra kongressen:

”Først den ene vej og så den anden vej...”

”Ny flerårig aftale skaber ro for skattevæsenet” lød overskriften, da Skatteministeriet den 20. juni 2023 udsendte en pressemeddelelse. Emnet var den flerårsaftale om Skatteministeriets økonomi, som skatteminister Jeppe Bruus havde indgået med et meget bredt flertal af de politiske partier i Folketinget.

Budskabet var, at aftalen ville sikre stabile rammer om skattevæsenets økonomi i årene 2023 til 2027 med udgangspunkt i det høje bevillingsniveau, der var fastlagt i finansloven for 2023 – og at skattevæsenet derfor kan arbejde med en langsigtet plan bl.a. omkring it-udvikling.

Et kærkomment budskab for medarbejderne i Skatteministeriets styrelser, som i årene fra etableringen af SKAT i 2005 og frem til, at genopretningen af Skatteforvaltningen for alvor blev påbegyndt ved opsplitningen i syv styrelser i 2018, havde oplevet utallige nedskæringer og økonomisk usikkerhed.

Flerårsaftalen med en bred politisk aftalekreds var det sidste element, der skulle sikre, at roen omkring genopretningen kunne sikres også i de kommende år – uden risiko for endnu en bevillingsmæssig rutsjebanetur, der kunne bringe arbejdet med genskabelse af fagligheden og tilliden til Skatteforvaltningen i fare.

Stor var overraskelsen derfor, da regeringens forslag til finanslov blev fremlagt den 31. august 2023, og forslaget bl.a. bød på potentielle besparelser på Skatteministeriets område på 62 mio. kroner i 2024. Aftalen, der skulle sikre tryghed, var dermed igen blev afløst af gammeldogmatisk, finansministeriel tænkning af værste slags, hvor grønthøsteren får lov til at køre hen over alle områder.

Af en samlet bevilling til Skatteministeriet på 13,5 mia. kroner i finanslovsforslaget for 2024, kan 62 mio. kroner synes som en ubetydelighed. Men virkeligheden er, at de 62 mio. kun kan findes på en meget lille del af det samlede budget – og her kan det især være lønbudgettet, som igen må holde for og være den elastik, der får enderne til at nå sammen.

Fra Dansk Told & Skatteforbunds kongres er budskabet klar: Det er ganske enkelt utroværdigt, når politikerne først går den ene vej – og giver med den ene hånd – for et par måneder efter så at gå den anden vej og tage en andel tilbage med den anden hånd.

Men værst af alt: Utrygheden omkring rammerne for genopretningen af Skatteforvaltningen er tilbage. Det er ganske enkelt katastrofalt. Ikke alene for medarbejderne i Skatteforvaltningen – men for hele fundamentet for økonomien i den offentlige sektor.”

Dirigenten henviste til forslag til emnegruppering for debatten, som var omdelt i salen:

- Genopretningen af Skatteforvaltningen med styrkelse af kontrollen
Herunder afsnittet ”Skal ”fag-faglighed” være en hæmsko” fra den skriftlige beretning, hvor Chefkredsen og Seniorkredsen ikke har stemmeret.
- Rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling – herunder diplom i skat og professionsbachelor i skat
- Arbejdsforhold og -miljø – herunder hjemmearbejde og indretning af lokaler
Herunder afsnittet ”Ude og hjemme – begge dele kan være godt” fra den skriftlige beretning, hvor Chefkredsen og Seniorkredsen ikke har stemmeret.
- Lønvilkår, herunder tillægsforhandlinger, OK21 og OK24
Herunder afsnittet ”Tillægsforhandlinger på skinner” fra den skriftlige beretning, hvor Chefkredsen og Seniorkredsen ikke har stemmeret.
- Forbundet internt
- Øvrige emner

Debatten omfattede den skriftlige beretning, den mundtlige beretning, åbningstalen og udtalelsen.

Debatten:

Øvrige emner – Kim Andersen, Kystvejen - Toldstyrelsen

Tillykke med fem års fejring til styrelserne. Mindede om, at DTS er på vej til at blive en uddøende race, hvis ikke vi gør noget. Vi skal være opmærksomme og følge med. Henledte opmærksomheden på, hvordan det går i styrelserne.

Vi skal følge med tiden og holde øje med trivsel og udvikling og passe på fagligheden. Vi er på en rejse sammen, nogen ting fungerede førhen, men er i dag ikke længere optimale.

Kim havde ”gaver” med til henholdsvis Tolldirektøren, der desværre ikke længere var til stede.

En sten til Tolldirektøren – idet det skal minde ham om at huske at vende alle sten og dermed træffe beslutninger på et oplyst grundlag.

En sten til Jørn – idet en tilsvarende, men (vist nok) mindre sten, skal minde Jørn om, at vi i DTS skal være opmærksomme på at samarbejde går begge veje (i relation til samarbejdscirkulæret)

Jørn Rise i svar til Kim: Kim du skal også huske det samme. Har jo også tidligere fået en sten fra Kim, der skulle minde Jørn om arbejdet i toldudvalget, hvilket jo også er blevet efterlevet, med deltagelse i mange møder i toldudvalget. Jørn takkede for den anden sten også.

Der var ikke flere, der ønskede ordet til punktet, hvorfor dirigenten gik videre til afstemningen om beretningen, som var opdelt i to afsnit:

1. Et hvor alle bortset fra delegerede og hovedbestyrelsesmedlemmer fra Seniorkredsens og Chefkredsens delegerede har stemmeret.
2. Et hvor alle delegerede samt hovedbestyrelsens medlemmer har stemmeret.

Afstemning om afsnit i den skriftlige beretning, hvor alle bortset fra delegerede og hovedbestyrelsesmedlemmer fra Seniorkredsen og Chefkredsen havde stemmeret: Punktet enstemmigt vedtaget.

Afstemning om resten af den skriftlige beretning, den mundtlige beretning, åbningstalen samt udtalelsen, hvor alle delegerede samt hovedbestyrelsens medlemmer har stemmeret: Punktet enstemmigt vedtaget.

Punkt 6 – Indkomne forslag

Dirigenten:

”Der er indkommet et forslag inden fristen, som var den 1. september 2023 fremsat af hovedbestyrelsen.

Forslaget er om ændring af Dansk Told & Skatteforbunds vedtægter, og det er delt op i to ”pakker” – Justeringspakken og TAT-pakken.

Vi starter med Justeringspakken, og jeg giver ordet til forbundsformand Jørn Rise for motivering af forslaget.”

Jørn Rise:

”Jeg vil starte med den del af vedtægtsændringsforslaget, som vi har valgt at kalde ”Justeringspakken”.

Inden en kongres, så plejer vi jo at gå vedtægterne igennem for at se, om det er noget, der trænger til en opdatering. Ting har det jo med at ændre sig, og derfor er det jo en gang i mellem godt at bringe kortet i overensstemmelse med terrænet.

Det er det, vi har forsøgt – bl.a. også på baggrund af noget af det input, I har givet til hovedbestyrelsen igennem kongresperioden.

Jeg vil ikke gå alle forslagene igennem. I har set dem på hjemmesiden og haft mulighed for at læse motiveringen af de enkelte forslag – men I er naturligvis velkommen til at komme med bemærkninger eller stille spørgsmål.

Kun § 4 om ind- og udmeldelse vil jeg lige give lidt flere ord med på vejen, for det er her, vi foreslår de største ændringer.

I hovedbestyrelsen har vi kigget på de nuværende medlemskategorier – og vi foreslår derfor to nye medlemskategorier, som supplerer de tre, vi har i dag – nemlig de ordinære medlemmer, studiemedlemmer og ekstraordinære medlemmer.

Vi foreslår en ny medlemskategori – individuelle medlemmer – som kan rumme ansatte i den private sektor, som beskæftiger sig med nogle af de samme opgaver, som vores medlemmer i Skatteforvaltningen.

Forudsætningen er naturligvis, at de pågældende er ansat i et job, der ikke er omfattet af en overenskomst. Men der er jo en række job – f.eks. hos revisorer og advokater – som af forskellige

grunde ikke er dækket af en overenskomst. Men job, som sagtens kan være aktuelle for f.eks. professionsbachelorer i skat. Dem vil vi gerne give mulighed for et servicemedlemskab – også når vi ser ind i en fremtid, hvor det sikkert bliver langt mere almindeligt, at man skifter job mellem de forskellige sektorer.

Endelig så foreslår vi også en ny medlemskategori som associerede medlemmer. Det er nok ikke noget, vi får særlig meget brug for, men vi har faktisk en lille gruppe medlemmer, der tidligere har haft tilknytning til jernbaneområdet, men som har meldt sig ind i Dansk Told & Skatteforbund for fortsat at have adgang til forsikringerne i TJM Forsikring.

Og så er der jo § 1 med hjemstedet, hvor vi valgte at spare udgiften til en ekstraordinær kongres efter flytningen til Codanhus. Nu foreslår vi, at hovedbestyrelsen bemyndiges til at beslutte, om hjemstedet enten er i Københavns eller i Frederiksberg Kommune. Og det er ikke fordi, der er noget i vejen hverken med Køge – eller for den sags skyld Tønder – men af hensyn til en række af vores berøringsflader og møder, er det altså mest hensigtsmæssigt, at lokaliseringen er inden for de ydre rammer af Københavns Kommune.

Vi har drøftet forslaget endnu en gang i hovedbestyrelsen, og er nået frem til, at det bedste ville være, at hjemstedet er sekretariatets adresse. Det får vi rettet til næste gang, vi ændrer vedtægterne. Det var ordene fra mig i denne omgang.”

Dirigenten:

Vi skal nu stemme om vedtægtsændringsforslagene i Justeringspakken. Ifølge § 9, stk. 4 i vedtægterne kan ændring af forbundets vedtægter kun vedtages af et flertal på 2/3 af de stemmeberettigede på en kongres – det vil sige, at der skal være 39 stemmer for, hvis forslaget skal vedtages.

Afstemning: 57 stemte for, og forslaget er derfor enstemmigt vedtaget, da et medlem af Chefkredsen var udenfor salen.

Vi fortsætter med TAT-pakken, og jeg giver ordet til forbundsformand Jørn Rise for motivering af forslaget:

”Ja, det er måske egentlig lidt voldsomt at kalde det en ”pakke”, for det er kun en paragraf, det handler om. Nemlig en ny § 30, som giver os mulighed for at afholde en ekstraordinær kongres den 15. november 2023, hvor eneste punkt på dagsordenen er et forslag om ændring af vedtægterne for Dansk Told & Skatteforbund og et ændret budgetforslag for den kommende kongresperiode – begge i forbindelse med et forslag om fusion med TAT.

Kunne vi ikke bare afholde en ekstraordinær kongres med hjemmel i vedtægternes § 7, er der måske nogen, der vil spørge.

Jo, det kunne vi godt. Men forslaget her giver muligheder for, at TAT også har delegerede med til den kongres, der skal tage stilling til de vedtægtsændringer, som kan gøre TAT til en selvstændig kreds i Dansk Told & Skatteforbund, og justerer budgettet efter en fusion.

Er det ikke mange delegerede fra TAT med de 34, der foreslås, vil andre måske spørge.

Jo, men i den fusionsgruppe, der har været nedsat, har vi ment det var vigtigt, at alle TAT’s nuværende delegerede – ligesom alle vores – kunne se sig selv og være med til at træffe beslutningen om en fælles fremtid. Derfor de 34 delegerede.

Men det ligger i det vedtægtsforslag, vi arbejder med til den ekstraordinære kongres, at TAT fremover vil få et langt mindre antal delegerede på Dansk Told & Skatteforbunds kongres.

Hvorfor skal vi give slip på DTS-ånden ved at lukke TAT ind, er der sikkert også nogen, der vil spørge.

Det forstår jeg godt – men svaret er, at det skal vi ikke, for DTS-ånden vil vi fuldt ud bevare, når det gælder alt, der har relation til Skatteministeriet.

TAT får langt hen ad vejen status som en helt selvstændig kreds, der kører sin egen butik – ligesom vi, der er her, forsat kan møde til f.eks. tillidsrepræsentantkonferencer med fokus på alt det, der sker i Skatteministeriet.

I hverdagen vil hverken I eller vores medlemmer mærke noget af en fusion. Vi mister ikke noget ved at lade TAT blive en del af familien – men vi kan få noget. Vi får et bredere medlemsunderlag. Vi får TAT's formand som medlem af hovedbestyrelsen – med de muligheder det giver for nye vinkler på sagerne. Og vi får to nye medarbejdere i sekretariatet, som også kan være med til at servicere vores medlemmer, når arbejdsopgaverne på sigt bliver integreret.

Og jeg siger meget bevidst ”på sigt”, for det er vi slet ikke gået i gang med at se på endnu. Det venter vi med til efter den ekstraordinære kongres den 15. november – hvis det bliver et ja – og så naturligvis i samarbejde med de to medarbejdere i TAT.

Ja, og så er der jo lige det med ferieboligerne. I Dansk Told & Skatteforbund har vi jo før prøvet det med fusioner – og hver gang har det været en anke fra nogen, at ”de nye” ikke havde ferieboliger med ind i fællesskabet, men fik fuld adgang til forbundets.

Men TAT har ferieboliger. To styk – en i Malaga og en ved Ebeltoft. Begge hører under TAT's afdeling i Interesseforeningen – Afdeling 10 – hvor de faktisk også råder over midler, så der på et tidspunkt kan være råd til at anskaffe endnu en feriebolig. Så ja, de får adgang til flere ferieboliger hos os, end vi gør hos dem. Men ser man på det samlede medlemstal hos os og dem, så er balancen slet ikke så skæv.

Endelig betyder en fusion med TAT, at vi får en bredere profil rettet mod flere ministerier – et godt fundament i fremtiden, når man ser på, at ministeriernes ressortområder ofte ændres.

Undervejs i forløbet med fusionsdrøftelserne har hovedbestyrelsen løbende vendt tommelfingeren op – og det et flertal i hovedbestyrelsen – 10 ud af 11, der anbefaler, at I stemmer for den nye § 30. Men det betyder bestemt ikke, at hovedbestyrelsen ikke respekterer og lytter til andre holdninger – også modstand mod fusionen med TAT. Vi vil bare opfordre til, at vi får debatten i dag, så vi ikke står i en situation, hvor vi indkalder til en ekstraordinær kongres sammen med TAT, men hvor der blandet jer ikke er den nødvendige opbakning på 2/3 til en fælles fremtid.

Og jeg kan se, at vores gæster fra TAT lige nu er optaget udenfor salen, så de står ikke i vejen for, at I kan komme frem med jeres mening her i dag.

Det var ordene fra hovedbestyrelsen og fra mig – nu er det op til jer.”

Debatten:

Torben Baun Madsen– Gældstyrelsen Tønder:

Anbefaler at stemme nej til fusion – er bange for at sjælen forsvinder fra Told og Skat. Henviste til, at vi i DTS kommer til at miste noget, i forhold til den service medlemmerne har i dag. Blandt andet vil de nye medlemmer tage tid fra DTS-advokat. Talte herudover om skævvridning i forhold feriehusene, og hvorvidt TAT har noget med.

Jørn Rise: Respekterer holdningen vedrørende det, vi kan miste til vores nuværende medlemmer og blandt andet Meretes tid, men sekretariatet mener at, de kan håndtere opgaven.

Bjarne Madsen Chefkredsen:

Anbefaler et ja – motiveres ved, at vi er ved at være en uddøende race. Vi ender med at være en ren pensionistforening.

Jørn Rise anmoder på vegne af hovedbestyrelsen om, at der bliver en skriftlig afstemning.

Dirigenten:

Vi skal nu stemme om vedtægtsændringsforslagene i TAT-pakken. Ifølge § 9, stk. 4 i vedtægterne kan ændring af forbundets vedtægter kun vedtages af et flertal på 2/3 af de stemmeberettigede på en kongres – det vil sige, at der skal være 39 stemmer for, hvis forslaget skal vedtages.

Afstemningen sker ved skriftlig afstemning.

Afstemning: Der er afgivet 57 stemmer. 44 stemmer ja, 12 stemmer nej og en stemmeseddel er blank. Forslaget er dermed vedtaget.

Der vil blive afholdt ekstraordinær kongres den 15. november, med det formål at fusionere med TAT.

Punkt 7 – Regnskab for 2020, 2021 og 2022

Dirigenten gav ordet til Jørn Rise for fremlæggelse af regnskaberne.

”Så skal vi i gang med godkendelse af forbundets regnskaber for de tre år, der er gået siden, vi sidst var samlet til kongres.

Regnskaberne for 2020 og 2021 er allerede debatteret og foreløbigt godkendt på forbundets repræsentantskabsmøder i henholdsvis 2021 og 2022, så dem vil jeg gå let hen over – men det skal selvfølgelig ikke udelukke jer fra at stille spørgsmål til de to regnskabsår, når vi går i gang med debatten.

Jeg vil i stedet for traditionen tro koncentrere mig om det seneste år – nemlig regnskabet for 2022.

Jeg skal ikke trætte jer med at gennemgå alle tallene – dem har I selv haft lejlighed til at nærstudere i det materiale, der er lagt på hjemmesiden. Det bliver derfor kun nogle hovedpunkter, jeg vil trække frem og give nogle få kommentarer til.

Resultatet i 2022 var et underskud på 3.019.000 kr., når vi ser på forbundets primære aktiviteter – altså før feriehusdriften, kursregulering af værdipapirer, advokatvirksomheden og salg af aktiver.

Da vi vedtog budgettet for 2022 på kongressen i 2020, regnede vi kun med et underskud på 206.000 kr. – og hvorfor blev resultatet så 2,8 mio. kr. dårligere? Ja, der var flere områder, hvor vi ikke kunne forudse udviklingen – og generelt må vi sige, at den høje inflation i 2022 også har spillet ind.

Hvis vi kigger lidt nærmere på de største afvigelser, så fik vi næsten 400.000 kr. mindre ind i kontingentindtægter, end det vi havde budgetteret. Vi oplevede jo desværre også i 2022 en medlemsnedgang, selvom vi begyndte at få tilgang af nye medlemmer – både professionsbachelorere i skat og nye med diplom i skat. Men i modsætning til i år, hvor vi har oplevet en lille fremgang i medlemstallet, så kunne de nye medlemmer i 2022 stadigvæk ikke opveje den afgang, vi havde af medlemmer, der går på pension.

Ser vi på omkostningerne, så blev de samlet set 2,4 mio. kr. højere end det, vi havde budgetteret – og her spiller inflationen som sagt ind på mange af posterne. Ting er generelt bare blevet dyrere, end vi regnede med tilbage i 2020.

Ejendomsomkostningerne landede på 1.366.000 kr. – eller næsten 300.000 mere, end vi budgetterede med. Da vi behandlede budgetforslaget på kongressen i 2020, var kontrakten vedrørende lokalerne i Codanhus ikke forhandlet helt på plads endnu. Det endte så med at blive lidt dyrere, end vi havde regnet med – bl.a. også fordi der er nogle fællesomkostninger i forbindelse med lejemålet af 10. og 11. etage, som vi naturligvis må betale vores andel af.

Kontor- og administrationsomkostningerne er også steget i forhold til budgettet. I 2020 regnede vi med, at de ville blive på 1.285.000 kr., men de landede næsten 600.000 højere på 1.876.000 kr. De fleste omkostninger, der indgår her, er generelt blev dyrere end det budgetterede, men den største post har været nogle nødvendige småanskaffelser efter flytningen til Codanhus, som først er foretaget i 2022.

Omkostninger til juridisk assistance var 249.000 kr., og det var der ikke budgetteret med. Den konto er jo heldigvis noget lavere, end den var, før Merete fik sin advokatbestilling, men der er stadig sager, hvor vi er nødt til at købe juridisk bistand ude i byen, så medlemmerne får den optimale bistand f.eks. i forbindelse med retssager.

Endelig er der de ekstraordinære omkostninger. Det er de omkostninger, der ikke er forudset ved budgetteringen, og som derfor fra gang til gang besluttet i hovedbestyrelsen. Vi afsatte en samlet sum på 300.000 kr. på budgettet – det vi stadigvæk kalder ”Stensbekkontoen”, Poul – men vi brugte 743.000 kr. i 2022. Først og fremmest fordi vi havde 517.000 kr. i udgifter til en kampagne for at gøre opmærksom på de skattefaglige uddannelser Professionsbachelor i skat og diplom i skat.

Ud over de primære aktiviteter, har vi jo også nogle ”sideforretninger”, der har indvirkning på årets resultat.

Advokatvirksomheden – det vil sige Merete – gav i 2022 et nettoresultat på 290.000 kr. først fremmest takket være opgaven som bisidder for medlemmer i forbindelse med Kommissionen om SKAT.

Værdipapirerne – det vil sige aktierne i Lån & Spar Bank og den investering, vi har i aktier og obligationer gennem Gudme Raaschou – gav til gengæld et underskud i 2022 på 1.180.000 kr. Først og fremmest fordi kurserne på obligationerne faldt i takt med, at renteniveauet steg. Aktierne i Lån & Spar Bank var til gengæld igen en god investering, de steg med næsten 300.000 kr.

Endelig er der feriehusdriften, som i 2022 gav et underskud på 307.000 kr. Det er imidlertid efter afskrivninger på 283.000 kr., så før afskrivninger og fællesomkostninger var der med et underskud på 15.000 kr. næsten balance i feriehusdriften, som vi har et mål om, at der skal være. Og det vel at mærke i et år, hvor især udgifterne til opvarmning og elektricitet steg markant.

Den samlede ”feriehusbutik” er også påvirket af, at vi solgte ”Kærbølle” i Spodsbjerg i 2022. Det gav en nettogevinst på 1.316.000 kr. Midler som nu står og venter på, at vi kommer i gang med projektet med nye ferieboliger i Løkken.

På bundlinjen lander vi derfor på et underskud på 2,9 mio. kr. i 2022. Er det så godt? Nej, det vil hovedbestyrelsen da ikke sige. Men vi kan forklare, hvorfor det ikke gik, som vi regnede med, da vi vedtog budgettet i 2020 – og de ekstraudgifter, der har været, er løbende blevet drøftet og besluttet i hovedbestyrelsen.

I 2020 gav kongressen jo i øvrigt en bemyndigelse til, at vi i løbet af den kongresperiode, der nu snart er gået, kunne bruge 1 mio. kr. af porteføljen ved Gudme Raaschou til at dække de ekstraomkostninger, der er ved at bo i Codanhus fremfor i Jernbanegade. Den mulighed har hovedbestyrelsen ikke benyttet sig af, og kapitalen fra salget af Hjalmar Brantings Plads er derfor stadig intakt, når man ser bort fra de kursreguleringer, der har været undervejs.

Ved udgangen af 2022 havde forbundet en egenkapital på 25,6 mio. kr., hvor hovedparten – eller godt 18,5 mio. kr. – står i Beredskabskassen.
Det var ordene om regnskaberne.”

Dirigenten konstaterede, at regnskabet for 2020 er foreløbig godkendt på repræsentantskabsmødet i 2021, og regnskabet for 2021 er foreløbig godkendt på repræsentantskabsmødet i 2022, inden regnskaberne for 2020, 2021 og 2022 blev sat til debat.

Ingen ønskede ordet, hvorfor regnskaberne blev sat til afstemning og enstemmigt godkendt.

Punkt 8 – Budget for 2024, 2025 og 2026

Dirigenten gav ordet til Jørn Rise for fremlæggelse af hovedbestyrelsens forslag – herunder forslag til kontingent til forbundet.

”På hovedbestyrelsens vegne skal jeg her fremlægge forslag til budget for den kommende kongresperiode.

Eller rettere sagt – et ændringsforslag til det budgetforslag, vi havde fremlagt i første omgang. Det kommer desværre lidt sent, men det skyldes, at vi er blevet opmærksomme på nogle ting omkring lønbudgettet, og det har vi derfor efterregnet. Derfor fremlægger vi et ændringsforslag, som er lagt på hjemmesiden.

I det efterfølgende vil jeg redegøre nærmere for det – men først til en række forudsætninger for budgettet.

På hver kongres siden 2008 har der været én fællesnævner for alle budgetforslagene: De byggede på en nedgang i antallet af medlemmer.

Det gør det ikke denne gang. Og det er ikke fordi, at vi har taget noget på forskud og regnet en fusion med TAT ind i tallene. Det kommer først på den ekstraordinære kongres den 15. november, hvor der vil blive fremlagt et revideret budgetforslag på baggrund af fusionen.

Men selvom udviklingen i medlemstallet jo altid bygger på nogle fremskrivninger på baggrund en forventet udvikling, som kan vise sig at blive meget anderledes, så mener vi, at der nu er et godt og solidt grundlag for at budgettere med en mindre medlemsfremgang over de kommende tre år. Og ud fra den fremgang, vi allerede har oplevet i år, har vi endda været forsigtige – men det vil vi helst være, når vi laver budget.

Vi foreslår heller ikke nogen kontingentstigning på baggrund af budgettet. Ja, som I har været med til at beslutte i forbindelse med vedtægtsændringerne, så er det jo nu op til hovedbestyrelsen at beslutte, om den kontingentregulering, som vedtægterne giver mulighed for på baggrund af lønudviklingen, så også skal gennemføres.

Vi har regnet den ind i budgettet ud fra en skønnet lønudvikling, men hvis økonomien et år ser så fornuftig ud, at der ikke er behov for kontingentstigningen, så kan hovedbestyrelsen nu beslutte, at vi springer den over.

Kun på ét punkt foreslår vi en stigning i kontingentet – nemlig det kontingent, som Seniorforeningen Told & Skat betaler for deres medlemmer. På baggrund af en gennemgang af de økonomiske relationer med Seniorforeningen og de udgifter i forbundet, der relaterer sig til Seniorforeningens medlemmer, foreslår vi, at det årlige kontingent til forbundet forhøjes fra 70 kr. til 110 kr. pr. medlem, som Seniorforeningen afregner til forbundet.

Vi har jo kørt ud fra det princip, at afkast af formuen for salget af Hjalmar godt kan indgå i driften af forbundet. Derfor har vi for hvert år beregnet et skønnet afkast på baggrund af Gudme Raaschous gennemsnitlige afkast set over en ti-årig periode.

At ting så alligevel kan udvikle sig anderledes, det har vi jo se før i forbindelse med behandling af regnskabspunktet. Men når man har treårige budgetter, så kan der være mange ting, der trækker i en anden retning i løbet af perioden.

Der er imidlertid en række poster – også væsentlige poster – hvor vi denne gang er mere på sikker grund, end vi var for tre år siden. Nu ved vi f.eks., hvad det koster at bo i Codanhus – vi er på plads, og rigtig glade for de rammer, sekretariatet har fået.

I det store hele bygger budgettet på de samme principper – og på det samme aktivitetsniveau – som I kender det i dag. På ét område foreslår vi imidlertid et skifte, og det er det rådighedsbeløb, I får til aktiviteter i valghederne.

Hovedbestyrelsen har lyttet til, at det især i valgheder med få medlemmer – men hvor en stor andel til gengæld møder op, når I holder et møde – kan være svært at få økonomien til at hænge sammen med de 180 kr. om året.

Til gengæld er der også valgheder, som har opsparet store rådighedsbeløb – og hvor opsparingen har det med at blive større år for år. Ja, aktuelt har I tilsammen en opsparing i valghederne på næsten halvanden million kroner – og den valghed, der har sparet mest op, har næsten 3.000 kr. i opsparing pr. medlem.

Vi foreslår derfor en ny model, hvor valghederne én gang i begyndelsen af året tilføres 300 kr. i rådighedsbeløb pr. medlem – men kun indtil, at det gennemsnitlige rådighedsbeløb pr. medlem når op på 600 kr. Har I mere end 600 kr. pr. medlem ved årets start, giver det ikke mere i rådighedsbeløb dét år.

På den måde regner vi med, at vi går gnavet lidt af opsparingerne rundt omkring – men det giver samtidig mulighed for, at I også kan gennemføre arrangementer rundt omkring i valghederne, som koster mere end 180 kr. pr. år.

Jeg skal også understrege, at det her ikke er en spareøvelse – og set over ét regner vi med et uændret aktivitetsniveau i valghederne i de kommende år.

Og så indeholder forslaget også en bemyndigelse til mig, så hvis der er særlige behov i en valghed, så er I altid velkomne til at henvende jer. Så har jeg en mulighed for at supplere rådighedsbeløbet op, hvis det ikke rækker.

Budgetforslaget indeholder den sædvanlige buffer til ekstraordinære udgifter, som altid skal besluttes i hovedbestyrelsen – så her er der noget elastik.

Og nu vender jeg så tilbage til miseren. Det oprindelige budgetforslag, som har været på hjemmesiden, er udarbejdet på baggrund af 2022 tallene på lønområdet. Ændringsforslaget er beregnet på baggrund af de faktiske nuværende lønninger efter at der er samlet et fuldt hold i sekretariatet.

Konkret betyder det, at lønudgifterne er forhøjet fra 18.362.400 kr. over perioden til nu 18.782.000 kr. en forskel på 419.600 kr. over tre år.

Budgettet indeholder fortsat, som det gjorde i det første forslag, en buffer på 360.000 kr. til evt. lønregulering i sekretariatet. Reguleringen af grundlønningerne er ikke besluttet i hovedbestyrelsen – det sker evt. først efter kongressen.

Det får så den konsekvens, at det lille overskud i kongresperioden bliver ændret til et lille underskud på 229.000 kr. samlet over de tre år.

Ændringsforslaget fremlægges med stemmerne 9 for og 2 imod i hovedbestyrelsen.

Det var budgettet og hovedbestyrelsens ændringsforslag – hermed fremlagt til behandling på kongressen – tak for ordet.”

Dirigenten satte herefter budgetforslaget med ændringsforslaget under debat.

Debat:

Bjarne Andersen, Skattestyrelsen, Svendborg:

Kritiserer, at ændringsforslaget er kommet så sent, at det ikke har været behandlet i kredsbestyrelserne.

Ønsker ikke, at der bliver budgetteret med underskud.

Og hvad med TAT – hvordan ser budgettet ud herefter.

Jørn Rise:

Forløbet er som normalt, det er startet på juni mødet i år. Først efter 1. september har der været fuld bemanning på i sekretariatet, hvor man kendte de fremtidige lønudgifter, og man har desværre været nødsaget til at nedprioriteret denne udarbejdelse af ændringsforslag.

Torben Baun Madsen, Gældsstyrelsen, Tønder:

Henviste til underskud i regnskaberne og er bekymret for at man ikke opprioriterer budget, især set i lyset af, at der i to år i træk har været underskud.

Jørn Rise:

Det er en post ud af mange, man skal forholde sig til, om man kan støtte det forslag i forhold til bundlinjen.

Nini Teisen, Skattestyrelsen, Aalborg:

Meget ked af, at det bliver udsendt så sent. Man kunne have gennemgået og vist det på PowerPoint. Støtter de tidligere talere og kan heller ikke se TAT i budgettet og det bliver jo svært at vurdere så. De fleste fra TAT er ledere og hvad betyder det så rent kontingentmæssigt?

Jørn Rise:

Anerkender at det er sent, men der er kun én ændring, nemlig lønudgifterne.

Vedrørende TAT vil det blive behandlet på den planlagte ekstraordinære kongres den 15. november.

Dirigenten satte herefter ændringsforslaget under afstemning.

22 stemte for, 31 stemte imod, Tre undlod at stemme.

Ændringsforslaget til budgettet blev derfor forkastet.

Derefter stemmes der om hovedbestyrelsens oprindelig forslag til budget for den kommende kongresperiode samt om forslag til kontingent.

Der var 55, der stemte for forslaget og en der stemte imod.

Budgettet blev godkendt.

Vi fortsætter med hovedbestyrelsens forslag til modeller for fremtidig gruppelivsordning. Ordet til forbundsformand Jørn Rise.

”Vi bliver ved budgetpunktet, for selvom økonomien i gruppelivsordningen ikke indgår som en integreret del af forbundets regnskab, så er det jo under budgetpunktet, vi traditionelt har fremlagt forslag, der vedrører gruppelivsordningen – såvel dækning som det månedlige beløb, vi opkræver hos medlemmerne.

Det er et punkt med både følelser og holdninger – og vi har derfor også haft flere gode drøftelser i hovedbestyrelsen som forberedelse til det forslag, som hovedbestyrelsen nu fremlægger. Nemlig to forskellige modeller for den fremtidige gruppelivsordning.

I kan se de to modeller – og fordele og ulemper ved begge – i det forslag, der er lagt på hjemmesiden. Jeg går derfor ikke i detaljer med de to modeller, men nøjes med kort at trække nogle af de store linjer frem.

Gruppelivsordningen blev indført af Den danske Toldetatsforening i 1966. Dengang var det nyskabende – og Dansk Told & Skatteforbunds ordning er i dag en af de ældste hos Forenede Gruppeliv.

Den byggede solidaritet – og det var der behov for, for medlemmerne var dengang ikke dækket gennem ansættelsen i staten.

Det kom til senere – og det har gennem årene også betydet, at vi flere gange har justeret på forbundets ordning med det udgangspunkt, at den samlede dækning ved død skulle være 500.000 kr.

Det har vi allerede nået godt og vel, for dør et ordinært medlem, der ikke er fyldt 62 år, så udbetales der i alt i alt 650.000 kr. i dødsfaldsdækning fra Forenede Gruppeliv. 225.000 kr. fra forbundets ordning og 425.000 kr. fra den ordning alle statsansatte har.

Den statslige dækning er i sig selv kun 425.000 kr. i dag, men traditionen har været, at det beløb justeres opad, når der er aftale- og overenskomstforhandlinger. Jeg har ikke noget konkret at bygge det på, men jeg vil ikke blive overrasket, hvis beløbet når op på den halve million i forbindelse med aftale- og overenskomstforhandlingerne næste år.

Behovet for en kollektiv ordning, som omfatter alle forbundets ordinære medlemmer, er derfor et andet, end det var tilbage i 1966.

Samtidig må vi også se i øjnene, at samfundet har udviklet i retning af et ønske om mere individualitet og mulighed for frie valg, og vi oplever især, at nye – og unge – medlemmer i dag har svært ved at acceptere, at et medlemskab af Dansk Told & Skatteforbund så også betyder en tvungen gruppelivsordning, som koster 106 kr. om måneden – uden skattefradrag.

Derfor har hovedbestyrelsen efter dialog med Forenede Gruppeliv lavet to forslag til fremtidige modeller.

Model I – Den kollektive model, som er en fortsættelse af den nuværende ordning og med de samme vilkår som i dag. Vi må dog se i øjnene, at prisen sikkert vil stige over de kommende år – men da det årligt bygger på aktuarmæssige beregninger ud fra den aktuelle medlemssammensætning, har Forenede Gruppeliv ikke mulighed for at komme med et konkret bud på udviklingen.

Alternativet er Model II – Den individuelle model, hvor gruppelivsordningen og dækningen ved kritisk sygdom er et tilbud til det enkelte medlem. Man vælger selv, hvilken dækning man har behov for – naturligvis også ud fra den pris, man er villig til at betale.

Man kan få stort set den samme dækning, som i dag. Man kan få en større dækning. Eller man kan vælge slet ikke at være dækket ud over det, man får gennem ansættelsen i staten.

Men jeg skal understrege, at hvor den individuelle model for nye medlemmer vil komme til at betyde, at den enkelte skal afgive tilfredsstillende helbredsoplysninger for at blive omfattet, så er det aftalt med Forenede Gruppeliv, at alle forbundets medlemmer, som i dag er omfattet af den obligatoriske ordning, kan overgå til den individuelle model, uden at der skal afgives helbredsoplysninger af den enkelte.

Men det gælder kun ved overgangen. Man kan ikke vælge ordningen fra nu, og så vende tilbage om nogle år og komme på ordningen FG Tryghed, uden man så skal afgive helbredsoplysninger.

Vi har som sagt have gode drøftelser om modellerne i hovedbestyrelsen, og vi er ikke enige. Der kommer derfor ikke nogen indstilling fra hovedbestyrelsen om valg af den ene eller den anden model. Her er vi trygge ved, at I har lyttet til medlemmerne rundt omkring.

Valget er nu op til kongressen – det vil sige jer.

Tak for ordet.”

Dirigenten satte forslaget under debat.

Stine Palmelund, Skattestyrelsen, Odense:

Ønsker fortsat den solidariske ordning.

Henrik Lüthje, Skattestyrelsen, Høje Taastrup:

Han oplyste, at de havde foretaget en vejledende afstemning om punktet i valgheden.

Der var 70 % der tilkendegav, at de fortsat ønsker den solidariske ordning.

Jan Magnusson, Skattestyrelsen, Høje Taastrup:

Var selv i tvivl, men han synes, at medlemmerne har talt.

Dirigenten konstaterede, at hovedbestyrelsen havde fremlagt to modeller. Model I – Den kollektive model og Model II – Den individuelle model.

Model I er en fortsættelse af den nuværende gruppelivsordning. Model II er derfor den mest vidtgående og den, vi sætter under afstemning først.

Hvis Model II opnår flertal ved afstemningen, er det den fremtidige model for gruppelivsordningen, og så bortfalder Model I.

Da Seniorkredsens medlemmer ikke er omfattet af gruppelivsordningen, har Seniorkredsens hovedbestyrelsesmedlem og delegerede ikke stemmeret ved afstemningen om forslaget.

Afstemning om Model II – Den individuelle model:

Ti stemmer for og 44 stemmer imod. Model II er derved forkastet.

Derfor stemmes der om Model I.

Hvis Model I også forkastes, så der forbundets medlemmer ikke længere omfattet af en kollektiv gruppelivsordning og forsikring ved kritisk sygdom gennem forbundet fra 1. januar 2024.

Afstemning om Model I – Den kollektive model:

51 stemmer for og to stemmer imod. Model I er derfor gældende fra den 1. januar 2024.

Punkt 9 – Regnskaber for Dansk Told og Skatteforbunds fælleslegat for 2020, 2021 og 2022:

Dirigenten konstaterede, at kongressen skal godkende regnskaberne jfr. § 3, stk. 3 i legatets fundats.

Ingen ønskede ordet, og regnskaberne blev derfor sat under afstemning under ét og enstemmigt godkendt.

Punkt 10 – Valg af formand

Dirigenten konstaterede, at ved udløbet af fristen for kandidatlistes den 26. september var der indkommet én kandidatliste, som foreslår genvalg af forbundsformand Jørn Rise.

Ordet til næstformand Allan Christensen, der omtalte formandens virke og motiverede genvalget.

Dirigenten konstaterede, at Jørn Rise er valgt til formand for Dansk Told & Skatteforbund med akklamation.

Jørn Rise takkede herefter for valget.

Punkt 11 – Valg af næstformand

Dirigenten konstaterede, at udløbet af fristen for kandidatlistes den 26. september var der indkommet én kandidatliste, som foreslår genvalg af Allan Christensen.

Ordet til forbundsformand Jørn Rise, der omtalte næstformandens virke og motiverede genvalget.

Dirigenten konstaterede, at Allan Christensen er valgt til næstformand for Dansk Told & Skatteforbund med akklamation.

Allan Christensen takkede herefter for valget.

Punkt 12 – Valg af formand og næstformand for tillidsrepræsentantfora samt fagfora under Skattestyrelsen jfr. §14, stk. 1 og 2.

Dirigenten konstaterede, at kongressen skal vælge formænd og næstformænd for de styrelsesrettede TR-fora – og under Skattestyrelsen skal der også vælges formand og næstformand for de fagfora, som retter sig mod fagdirektørerne.

Ved udløbet af fristen for kandidatlistes den 26. september var der til ingen af valgene indkommet mere end én kandidatliste. De pågældende er derfor valgt.

Dirigenten konstaterede herefter, at følgende er valgt:

Skattestyrelsen

Formand for TR-Forum Skat: Allan Christensen.

Næstformand for TR-Forum Skat: Charlotte Rosdahl Schou.

Formand for Fagforum Person: Kim Jensen.

Næstformand for Fagforum Person: Tine Vestergaard Todsén.

Formand for Fagforum Borger- og Virksomhedskontakt: Bjarne Andersen.

Næstformand for Fagforum Borger- og Virksomhedskontakt: Sven Åge Andersen.

Formand for Fagforum Erhverv: Britta Kirkeby.

Næstformand for Fagforum Erhverv: Rene Winzor.

Formand for Fagforum Selskab: Jan Magnusson.

Næstformand for Fagforum Selskab: Kim Klokholm.

Formand for Fagforum Særlig Kontrol: Charlotte Rosdahl Schou.

Da Charlotte er den eneste tillidsrepræsentant under Jura, er der ingen kandidatliste til posten som næstformand. Den vil derfor efterfølgende blive konstitueret i hovedbestyrelsen.

Formand for Fagforum Jura: Stine Palmelund

Da Stine er den eneste tillidsrepræsentant under Jura, er der ingen kandidatliste til posten som næstformand. Den vil derfor efterfølgende blive konstitueret i hovedbestyrelsen.

Der ingen valgbare tillidsrepræsentanter til posterne som formand og næstformand for Fagforum Økonomi. De vil derfor efterfølgende blive konstitueret i hovedbestyrelsen.

Gældsstyrelsen

Formand for TR-Forum Gæld: Lene Højlund.

Næstformand for TR-Forum Gæld: Torben Baun Madsen.

Toldstyrelsen

Formand for TR-Forum Told: Kim Andersen.

Næstformand for TR-Forum Told: Jørn Laursen.

Vurderingsstyrelsen

Formand for TR-Forum Vurdering: Martin Illum Rodam.

Næstformand for TR-Forum Vurdering: Claus Rossing.

Motorstyrelsen

Formand for TR-Forum Motor: Helle Lundquist.

Da Helle er den eneste tillidsrepræsentant i Motorstyrelsen, er der ingen kandidatliste til posten som næstformand. Den vil derfor efterfølgende blive konstitueret i hovedbestyrelsen.

Udviklings- og Forenklingsstyrelsen

Formand for TR-Forum Udvikling og Forenkling: Ulla Kær Andersen.

Næstformand for TR-Forum Udvikling og Forenkling: Carsten Skov.

Administrations- og Servicestyrelsen

Formand for TR-forum Administration og Service: Irene Olsen.

Da Irene er den eneste tillidsrepræsentant i Administrations- og Servicestyrelsen, er der ingen kandidatliste til posten som næstformand. Den vil derfor efterfølgende blive konstitueret i hovedbestyrelsen.

Punkt 13 – Valg af fire hovedbestyrelsesmedlemmer som repræsentanter for valggrupperne jfr. §14, stk. 10 og 11

Dirigenten konstaterede, at ved valget af valggrupperepræsentanter har alene delegerede og hovedbestyrelsesmedlemmer, der organisatorisk er tilknyttet en styrelse under den pågældende valggruppe, stemmeret. Chefkredsens og Seniorkredsens delegerede og hovedbestyrelsesmedlemmer har ikke stemmeret ved valg af valggrupperepræsentanter.

Hvis der melder sig flere kandidater til en post, har hovedbestyrelsen begæret skriftlig afstemning.

Valg af hovedbestyrelsesmedlem for Valggruppe I, som omfatter Skattestyrelsen.

Her er følgende personer valgbare jfr. § 14, stk. 10:

- Allan Christensen, TR-Forum Skat
- Kim Jensen, Fagforum Person
- Bjarne Andersen, Fagforum Borger- og Virksomhedskontakt
- Britta Kirkeby, Fagforum Erhverv
- Jan Magnusson, Fagforum Selskab
- Charlotte Rosdahl Schou, Fagforum Særlig kontrol
- Stine Palmelund, Fagforum Jura

Er der kandidater til posten?

Dirigenten konstaterede, at Jan Magnusson var eneste kandidat til posten og er derved valgt.

Valg af hovedbestyrelsesmedlem for Valggruppe II, som omfatter Gældsstyrelsen og Vurderingsstyrelsen.

Her er følgende personer valgbare jfr. § 14, stk. 10:

- Lene Højlund, TR-Forum Gæld
- Martin Illum Rodam, TR-Forum Vurdering

Er der kandidater til posten?

Dirigenten konstaterede, at Lene Højlund var eneste kandidat til posten og er derved valgt.

Valg af hovedbestyrelsesmedlem for Valggruppe III, som omfatter Toldstyrelsen og Motorstyrelsen.

Her er følgende personer valgbare jfr. § 14, stk. 10:

- Kim Andersen, TR-Forum Told
- Helle Lundquist, TR-Forum Motor

Er der kandidater til posten?

Dirigenten konstaterede, at Kim Andersen var eneste kandidat til posten og er derved valgt.

Valg af hovedbestyrelsesmedlem for Valggruppe IV, som omfatter Udviklings- og Forenklingsstyrelsen, Administrations- og Servicestyrelsen, Skatteankestyrelsen, Spillemyndigheden og departementet.

Her er følgende personer valgbare jfr. § 14, stk. 10:

- Ulla Kær Andersen, TR-Forum Udvikling- og Forenkling
- Irene Olsen, TR-Forum Administration og Service
- Pia Børghlum, Skatteankestyrelsen
- Susie Pedersen, Spillemyndigheden
- Tina Charlotte Olsen, departementet

Er der kandidater til posten?

Dirigenten konstaterede, at Ulla Kær Andersen var eneste kandidat til posten og er derved valgt.

Punkt 14 – Valg af to revisorer og to revisorsuppleanter.

Dirigenten konstaterede, at til valget som revisorer indstiller hovedbestyrelsen genvalg af Poul Tackmann og Lars Kryger Nielsen

Der var ikke andre kandidater, og Poul Tackmann og Lars Kryger Nielsen er derfor valgt.

Til valget af revisorsuppleanter indstiller hovedbestyrelsen genvalg af Rune Pedersen og Orla Olesen.

Der var ikke andre kandidater, og Rune Pedersen og Orla Olesen er derfor valgt.

Punkt 15 – Valg af legatbestyrelse samt revisor

Dirigenten konstaterede, at hovedbestyrelsen indstiller genvalg af Preben Buchholtz Hansen og Lone Byg til legatbestyrelsen.

Som suppleanter til legatbestyrelsen indstiller hovedbestyrelsen genvalg af Ole Bjerne Sørensen og nyvalg af Kirsten B. Hansen.

Som revisor for legatet indstiller hovedbestyrelsen genvalg af Ole Ivan Pedersen.

Der var ikke andre kandidater, og de pågældende er derfor valgt.

Punkt 16 – Mødets afslutning

Dirigenterne takkede for god ro og orden og erklærede kongressen for afsluttet og gav ordet til forbundsformand Jørn Rise for afsluttende bemærkninger.

Morten Dannemann Jensen
Mødesekretær

Vibeke Raun Bøg
Mødesekretær


Jørn Dysted
Dirigent


Kim Theil Møllmann
Dirigent

Næstred d. 29/7 2025